



Rinunce e transazioni: diritti derogabili e inderogabili dei lavoratori

a cura di Eufrazio Massi – *Direttore della Direzione provinciale del Lavoro di Modena**

La riflessione sull'argomento, a mio avviso, non può che partire dal testo normativo contenuto

Nel pezzo che segue si analizzeranno le rinunce e le transazioni, evidenziando quali sono i diritti ai quali il lavoratore può rinunciare, con particolare attenzione ai tipi di conciliazione esperibili anche alla luce della direttiva sulle ispezioni e del "Collegato Lavoro", in fase di approvazione al Senato.

nell'art.2113 c.c., introdotto, a suo tempo, dall'art.6 della L. n.533/73, con il quale venne novellata la vecchia disposizione contenuta nel codice del 1942:

“Le rinunzie e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili delle legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile”.

Le prime considerazioni da fare riguardano l'**ambito di operatività della norma**: esso è limitato alle rinunzie e transazioni individuali, restando fuori quelle di natura collettiva riferite alla contrattazione ai vari livelli e, inoltre, il riferimento all'art.409 del codice di procedura civile fa sì che, nel campo di applicazione, rientrino tutta una serie di ipotesi non riferibili soltanto ai rapporti di lavoro subordinati (a prescindere dalla tipologia contrattuale), ma anche quelle, ad ampio spettro, riferibili alle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, ai rapporti associativi con partecipazione di lavoro, ai soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro, ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e a quelli agricoli. Il primo comma dell'art.2113 trova applicazione nei confronti delle rinunzie e delle transazioni: per le prime occorre una volontà specifica del lavoratore, autonomo o subordinato, di privarsi consapevolmente di determinati diritti (Cass. n.12301/03), pur potendosi, talora, configurare una rinuncia tacita, desumibile da un comportamento omissivo. Nel secondo, vista la previsione degli artt.1965 e ss. c.c., occorre che a fronte di fatti contestati, si giunga, attraverso una composizione scritta della lite, a un accordo ove le parti si fanno reciproche concessioni. Sotto quest'ultimo aspetto è necessario, a mio avviso, spendere alcune parole di commento sulle *c.d. "quietanze a saldo"*, con le quali il lavoratore dichiara di ritenersi soddisfatto e di non aver null'altro da pretendere”. Esse non sono transazioni ma costituiscono, soprattutto in certi contesti ove la posizione del prestatore appare oltre modo debole (si pensi, ad esempio, ad attività produttive o commerciali “marginali” ove, soprattutto in certi contesti, è rilevante l'elusione contrattuale e contributiva), soltanto una dichiarazione affatto preclusiva della possibilità, a fronte di conteggi verificati successivamente, di adire nei confronti del datore di lavoro o del committente entro i normali termini di

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

prescrizione. Per completezza di informazione va ricordato come la Corte di Cassazione (Cass. n.16682/07) abbia osservato come preminente, nella valutazione circa la validità della *c.d. "quietanza a saldo"*, sia la consapevolezza cosciente del lavoratore di rinunciare a determinati diritti.

Diritti dei lavoratori

Entrando nello specifico della riflessione che concerne i diritti dei lavoratori "*derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi*", c'è da osservare come occorra effettuare, da subito, una distinzione tra i diritti che sono già entrati nella sfera giuridica del lavoratore e quelli che non lo sono ancora e per i quali, non essendoci una disponibilità attuale al momento della transazione, non si può che affermare la nullità.

Detto questo e cercando di individuare, da subito, talune voci che, sovente, sono oggetto di rinunzie o accordi transattivi, va sottolineato come in via di principio, a mio avviso, siano da considerarsi non derogabili il diritto al **riposo giornaliero** (undici ore tra una prestazione e l'altra, salva l'ipotesi del lavoro frazionato o della reperibilità, come previsto dal D.Lgs. n.66/03), **settimanale** (calcolato sia pure come media su quattordici giorni, secondo la previsione contenuta nella L. n.133/08), e **alle ferie** (disciplinate, in via legislativa, dall'art.10 del D.Lgs. n.66/03), ritenute irrinunciabili dall'art.36 della Costituzione. Si tratta di disposizioni finalizzate al recupero psico – fisico del lavoratore e che, quindi, non possono, in alcun modo essere "toccate". A proposito di quest'ultimo istituto occorre ricordare come l'art.10 del D.Lgs. n.66/03 ne riconosca il diritto nel limite delle quattro settimane, cosa che ha portato sia il Ministero del Lavoro, con la circolare n.8/05, che gli interpreti a sostenere come l'ulteriore periodo (ad esempio, la quinta settimana) possa essere oggetto di monetizzazione, cosa che avviene anche, allorché il rapporto di lavoro si risolve (per qualsiasi ragione) prima del tempo e al prestatore sono pagate le ferie non godute.

Anche la previsione dell'art.2103 c.c., relativa **alle mansioni** cui deve essere adibito il lavoratore (quelle di assunzione o quelle, con relativa retribuzione, acquisite successivamente, con adibizione continuata per almeno tre mesi, fatto salvo il caso della sostituzione di un altro dipendente assente), attesa la nullità esplicitamente declinata al co.2, rientra tra i diritti inderogabili. Nel corso degli anni la Giurisprudenza ha, tuttavia, mitigato tale principio ammettendo la possibilità, a fronte di altri diritti maggiormente garantiti come la salute, di una deroga, nel caso di malattia, opportunamente certificata, che non consenta la continuità d'impiego in quella postazione lavorativa. La deroga ha trovato una giustificazione nel fatto che tra due diritti garantiti, quello relativo alla salute è preminente rispetto a quello delle mansioni acquisite.

Tale principio derogatorio ha poi trovato, sia nelle decisioni della Magistratura che nella previsione legislativa (si veda L. n.236/93, in caso di riduzione collettiva di personale), un'ulteriore conferma in quelle ipotesi nelle quali il demansionamento può salvare il posto di lavoro.

Un altro diritto inderogabile è quello correlato al **versamento dei contributi previdenziali**: il lavoratore, anche se autonomo, non può assolutamente rinunciarvi, né può esonerare, direttamente o indirettamente, il proprio datore o committente dall'obbligo, trattando, magari, su una maggiore retribuzione o compenso. La ragione di tale inderogabilità scaturisce dal fatto che, *ex lege*, il titolare del rapporto assicurativo è l'Istituto (Inps, Inail, Enpals, Ipsema, ecc.) e il lavoratore, almeno nei limiti prescrizionali, non può assolutamente disporre. Del resto negli accordi sottoscritti avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita presso le Direzioni del Lavoro, la questione dei contributi non prescritti non è mai oggetto di transazione: anzi, gli stessi contenuti dell'accordo non vincolano in alcun modo gli organi di vigilanza sia degli Istituti che del Ministero del Lavoro circa il recupero dei contributi non versati e non prescritti.

Ho parlato, appositamente, di limiti prescrizionali: in presenza di tale circostanza, non essendo in alcun modo recuperabili i versamenti (se non attraverso la costituzione di una rendita vitalizia che passa attraverso un lungo percorso dal quale risulti l'effettività del precedente rapporto), il lavoratore può chiedere una somma sui contributi previdenziali prescritti, a titolo di risarcimento del danno.

Conciliazione monocratica

Proseguendo il discorso relativo ai contributi previdenziali, ritengo opportuno soffermare l'attenzione sulla conciliazione monocratica, disciplinata dall'art.11 del D.Lgs. n.124/04, un istituto che, stando alla direttiva del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 18 settembre 2008, dovrebbe trovare un sempre maggiore spazio nell'attività delle Direzioni Provinciali del Lavoro. Qualora emergano dalla richiesta di intervento ispettivo elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione del Lavoro può avviare un tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate; l'eventuale accordo raggiunto (co.3) è inoppugnabile, come quello raggiunto per le altre controversie di lavoro davanti al giudice (art.185 c.p.c.), alla commissione provinciale di conciliazione (art.410 c.p.c.), in sede sindacale (art.411 c.p.c.) o avanti alla

commissione di certificazione, prima del ricorso giurisdizionale relativo ad un contratto certificato (art.80, co.4, del D.Lgs. n.276/03) o, infine all'Ente bilaterale, in funzione di commissione di certificazione (norma rimasta, finora, senza attuazione), secondo la previsione dell'art.82 del D.Lgs. n.276/03.

L'accordo raggiunto dalle parti avanti al funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro, quale conciliatore monocratico può, tuttavia, incidere anche sui contributi previdenziali non prescritti: infatti, recita il co.4, *“i versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo”*. Senza entrare nel merito dell'istituto, cosa che mi porterebbe lontano dalla riflessione, vanno sottolineate alcune questioni:

- ❖ a fronte di una richiesta di intervento, la Direzione del Lavoro non è in grado di conoscere se ciò che richiede il lavoratore sia vero o meno: in sostanza, il procedimento ispettivo non è ancora iniziato, atteso che lo stesso si concretizza con l'accesso in azienda;
- ❖ il periodo di lavoro sul quale valutare la contribuzione (sia totale che “aggiuntiva”), la tipologia contrattuale e la quantificazione economica, sono rimessi all'accordo delle parti;
- ❖ l'accertamento ispettivo non ha seguito, l'istituto previdenziale “riscuote” i contributi relativi al periodo e alla tipologia contrattuale concordata e il lavoratore percepisce, abbastanza sollecitamente, il *“quantum”* concordato. Sul punto, anche per l'ipotesi della *c.d. “conciliazione monocratica contestuale”*, ossia “scaturita” da una visita ispettiva in corso, ritengo opportuno rinviare alla circolare del Dicastero del lavoro n.47 del 24 giugno 2004 e alla risposta all'interpello dell'Ordine dei Consulenti di Prato n.25/1/0005221.

Una considerazione appare ovvia alla luce di quanto appena detto: **l'inderogabilità alla rinuncia relativa ai versamenti previdenziali prescritti, subisce una possibile deroga, limitata, in caso di conciliazione monocratica**: il Legislatore ha ritenuto, sulla base di proprie convinzioni e di scelte di politica ispettiva, di favorire, comunque, la conciliazione su una richiesta di intervento, per concentrare l'attività degli organi di vigilanza, attraverso accessi mirati e “preparati”, su quei settori ove è maggiormente presente il lavoro “nero” e, ove, la sicurezza del lavoro (es. edilizia) è maggiormente a rischio.

Tra i diritti assolutamente inderogabili, a mio avviso, sono da ricomprendere tutti quei diritti che attengono alla personalità sul luogo di lavoro, alla libertà di pensiero e all'integrità psico – fisica.

Diritti disponibili

Tra i diritti di cui il lavoratore può disporre liberamente rientrano, senz'altro:

- i trattamenti economici derivanti da pattuizioni individuali (es. “superminimo”) e non dalla contrattazione collettiva (Cass. n.794/82);
- il periodo di preavviso;
- le dimissioni, fatte salve quelle (es. maternità, matrimonio entro un anno dalla affissione delle pubblicazioni) che necessitano di convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro;
- la risoluzione consensuale;
- la somma corrisposta a titolo di accettazione del provvedimento di risoluzione del rapporto, atteso che la continuazione dello stesso rientra nella sfera della disponibilità, o anche l'accettazione del provvedimento di sospensione, quale alternativa al licenziamento (Cass. n.7883/03).

Tra i diritti di cui il lavoratore può pienamente disporre rientrano anche quelli relativi al *c.d. “diritto di precedenza nelle assunzioni o nelle riassunzioni”* che nell'ultimo periodo hanno assunto, come testimoniato dalla L. n.247/07, una notevole importanza. Il diritto di precedenza è disponibile in quanto rientra nella libera facoltà del lavoratore di rinunciare a un posto di lavoro. Se ne parla per una serie di fattispecie che relativamente al rapporto di lavoro possono così riassumersi:

- a) **diritto di precedenza alla riassunzione** presso lo stesso datore di lavoro **a seguito di licenziamento collettivo** per riduzione di personale o licenziamento per giustificato motivo oggettivo: esso è previsto dall'art.15, co.6, della L. n.264/49, così come modificato dal D.Lgs. n.247/02, e dall'art.8, co.1, della L. n.223/91. Esso è di sei mesi e può essere fatto valere nei confronti del datore di lavoro, qualora intenda assumere, in tale arco temporale, un altro lavoratore per adibirlo alle stesse mansioni di quello licenziato;
- b) **diritto di precedenza per il lavoratore che con uno o più contratti a termine** presso lo stesso datore di lavoro ha superato i sei mesi di lavoro. Si tratta di un diritto di precedenza per un'eventuale assunzione a tempo indeterminato (riferita a mansioni già espletate) che va esplicitato (art.5, co.4-*quater* del D.Lgs. n.368/01, come modificato dalla legge n.247/07) al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione (preferibilmente per iscritto) e che dura dodici mesi dalla cessazione del rapporto;
- c) **diritto di precedenza**, entro dodici mesi, **in caso di cessione di azienda**, per i lavoratori non riassunti immediatamente. Si tratta di una previsione contenuta nell'art.47 della L. n.428/90;

- d) **diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno** per chi, già a *full - time*, aveva trasformato il proprio rapporto per le proprie gravi condizioni di salute. Si tratta di una previsione contenuta nel D.Lgs. n.61/00, integrato dalla L. n.247/07;
- e) **diritto di precedenza, in caso di assunzione a tempo pieno, previsto dal contratto individuale in favore di lavoratore assunto a tempo parziale** in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle di assunzione. È questa una previsione contenuta nell'art.5, co.2, del D.Lgs. n.61/00.

Come si diceva all'inizio, le rinunzie e le transazioni su diritti inderogabili non sono valide. L'invalidità è, senz'altro, un'annullabilità, atteso che è soggetta ad un termine di decadenza di sei mesi, trascorsi i quali il negozio transattivo diviene efficace (Cass. n.10575/90). A fronte di diritti inderogabili non va valutato l'ammontare economico complessivo della transazione (che potrebbe, in ultima analisi, essere favorevole al lavoratore), ma la natura dei diritti sui quali si è operato (Cass. n.9816/91). La legittimazione all'impugnazione è unicamente del lavoratore che è il diretto interessato. L'organizzazione sindacale non ha legittimazione attiva, ma può, soltanto, procedere sulla base di un mandato. Un caso particolare riguarda la possibile impugnazione da parte degli eredi del lavoratore: la Cassazione (Cass. n.1805/87) ha fornito una risposta negativa, sostenendo la non trasmissibilità del diritto potestativo.

Impugnazione

Ma come deve avvenire l'impugnazione? Ripetendo pedissequamente l'art.6 della L. n.604/66, in tema di licenziamenti individuali, l'art.2113 c.c. parla di *"qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale"* che, a pena di decadenza, deve avvenire entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto o alla stipula dell'atto: se l'impugnazione è avvenuta con ricorso giudiziale, ai fini del termine conta la data della notifica dello stesso e non del deposito. Se il lavoratore ha fatto ricorso alla commissione provinciale di conciliazione *ex art.410 c.p.c.*, qualunque termine viene sospeso per tutta la durata del tentativo e per i venti giorni successivi allo stesso (co.2). L'effetto sospensivo è strettamente correlato, anche in questo caso, al momento della comunicazione inviata al datore di lavoro e non a quello, successivo, nel quale la Direzione provinciale del Lavoro invita le parti all'incontro. Sul punto, è stata molto chiara la Corte di Cassazione (Cass. n.967/04) allorquando, a proposito dell'impugnativa del provvedimento di licenziamento, ha affermato che l'inoltro alla Direzione del Lavoro della richiesta del tentativo di conciliazione non interviene sul termine di decadenza se non è notificato anche al datore di lavoro.

Nel caso di due diversi rapporti di lavoro, succedutisi nel tempo sia pure con una interruzione tra gli stessi (si pensi all'ipotesi di due contratti a termine), nel caso in cui la transazione sia intervenuta durante il periodo di interruzione, il termine decorre dalla fine del primo rapporto, pur se l'atto impugnato è quello che ha dato origine al secondo rapporto (Cass. n.696/92). Ma può, il giudice, sollevare d'ufficio la decadenza dall'impugnazione? A mio avviso no, atteso che si tratta di una materia sottratta alla disponibilità delle parti: un analogo discorso va fatto per la commissione (o per la sotto commissione) di conciliazione, il cui compito non è quello di affermare il diritto, ma quello di agevolare una composizione della controversia.

Tipi di conciliazione

L'ultimo comma dell'art.2113 c.c. richiama le conciliazioni che, per la qualificazione fornita ai componenti dal Legislatore, affrancano il lavoratore da una condizione di soggezione, cosa che comporta la possibilità di un allargamento del campo relativo alle rinunzie e alle transazioni. L'indicazione è tassativa e non è possibile estendere, in via analogica, ad altri istituti o soggetti l'inoppugnabilità degli atti sottoscritti.

Davanti al giudice (ex art.185 c.p.c.)

Presuppone, ovviamente, la partecipazione all'atto del giudice, con la relativa sottoscrizione, durante una causa di lavoro. Essa può avere un carattere onnicomprensivo e riferirsi anche a richieste non comprese nel *"petitum"* (Trib. Milano, 30 marzo 1981).

Davanti alla commissione provinciale di conciliazione (ex art.410 c.p.c.)

La richiesta di intervento può venire sia dal lavoratore che dal datore di lavoro o dal committente, in quanto la norma afferma, genericamente, *"chi intende..."*. La commissione esplica la propria attività cercando di giungere ad un accordo: può succedere, tuttavia, che le parti abbiano già delineato una composizione della vertenza: la Cassazione (Cass. n.17785/02) ha affermato che la transazione è valida anche se la commissione ha svolto un ruolo prettamente notarile. Come si diceva la transazione è inoppugnabile: ovviamente, sono fatte salve le *c.d. "ipotesi generali"* che fanno riferimento al vizio del consenso, all'indeterminabilità dell'oggetto ed alla illiceità della causa. Il successivo deposito del processo verbale di conciliazione presso la

cancelleria del Tribunale per la dichiarazione di esecutività è un atto successivo che non incide in alcun modo sulla inoppugnabilità dell'accordo (Cass. n.4413/84, Pret. Roma, 19 febbraio 1975). Per completezza di informazione va sottolineato come (ma il discorso riguarda tutte le conciliazioni avvenute davanti ad organi la cui caratteristica è quella di rendere le transazioni inoppugnabili) la Corte di Cassazione (Cass. n.15371/03) abbia affermato che, in caso di dettaglio analitico delle voci richiamate nell'accordo e in caso di frase finale con la quale il lavoratore "*rinuncia ad ogni altra rivendicazione riferita al rapporto di lavoro*", i canoni ermeneutici debbano prevalere su quelli interpretativi, con la conseguenza che se, ad esempio, una voce come quella del danno biologico non è stata prevista tra quelle richiamate, il lavoratore possa richiederla, nonostante l'inserimento della frase appena riportata.

In sede sindacale (ex art.411 c.p.c.)

Sovente sono i contratti collettivi a disciplinare la procedura: in ogni caso, in mancanza della stessa, si può affermare che essa si realizza allorché avviene alla presenza di conciliatori (per i quali una vecchia circolare del Ministero del Lavoro, prevede, a mo' di accredito da parte dell'organizzazione di appartenenza, la firma depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro). La conciliazione deve avvenire con la sottoscrizione delle parti interessate (lavoratore e datore di lavoro) o attraverso soggetti muniti di specifico mandato. La norma non sembra richiedere un ruolo attivo di assistenza sindacale, limitandosi la presenza del sindacalista a una generica assistenza, anche a fronte di accordi già raggiunti esternamente. C'è da rilevare come la Cassazione (Cass. n.12858/03) parli di "*effettiva assistenza*" e di "*concreto supporto*" (Cass. n.13217/08), ma tale concetto potrebbe esporre il datore ai rischi di un annullamento dell'atto che non dipende dalla sua volontà. Successive decisioni giurisprudenziali hanno fatto venir meno l'iniziale impostazione amministrativa, di poco successiva al 1973, data di entrata in vigore della norma, in base alla quale era necessaria la presenza, in qualità di conciliatori, dei rappresentanti sindacali di entrambe le parti: ora è possibile (e su questo concorda anche la dottrina) la presenza del solo rappresentante del lavoratore. Anche in questo caso, per la piena inoppugnabilità, è ininfluenza la fase successiva del deposito del verbale presso la cancelleria del Tribunale. Per completezza di informazione va ricordato come, di recente, la procedura di accordo individuale in sede sindacale, successiva all'accordo collettivo, sia stata di gran lunga praticata (con transazioni "tombali" rispetto al trascorso rapporto) nelle procedure di emersione dal nero e di regolarizzazione come rapporti di lavoro subordinato delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, in corso. Gli accordi previsti dai co.1192 e seguenti dell'art.1 della L. n.297/06 hanno, tra le altre cose, previsto un contratto di lavoro subordinato, per tutti gli interessati, di almeno ventiquattro mesi.

Monocratica (ex art.11 del D.Lgs. n.124/04)

La particolarità di questa conciliazione, che ha fornito una soluzione originale alla previsione dell'art.8, co.2, lett.b), della legge delega n.30/03 ("*definizione di un raccordo efficace fra la funzione di ispezione del lavoro e quello di conciliazione delle controversie individuali*"), consiste nel fatto che, davanti al solo funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro, le parti possono concludere un accordo transattivo che vede, contemporaneamente, la soluzione di rivendicazioni di natura patrimoniale avanzate dal lavoratore (anche collaboratore) nella richiesta di intervento ispettivo, accompagnate da violazioni alla normativa sul regolare rapporto di lavoro e dalla possibile conseguenza dell'evasione contributiva. Il tentativo di conciliazione è, ovviamente, su base discrezionale, dovendo essere preceduto da una volontà, anche tacita, espressa in tal senso dal denunciante; inoltre, sussiste sempre un potere discrezionale del Dirigente della Direzione del Lavoro, che non deve ammettere alla procedura tutte quelle situazioni ove, "*ictu oculi*", si evidenziano questioni di carattere penale (es. impiego di minori, di lavoratori extracomunitari clandestini, violazioni penali in ordine alla sicurezza ed all'igiene, ecc.) o di opportunità (es. si è in presenza di un datore di lavoro costantemente inottemperante alla normativa sul lavoro). Il verbale sottoscritto dalle parti, con il riconoscimento di un periodo di lavoro concordato e con il conseguente versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi e con il saldo economico di quanto stabilito, fanno sì che non si proceda al controllo ispettivo. **Ovviamente, l'eventuale mancato accordo o, maggiormente, l'assenza del datore di lavoro, regolarmente convocato, postulano l'esigenza di un celere accertamento da parte degli organi di vigilanza.** L'accordo è inoppugnabile, non trovando applicazione i primi tre commi dell'art.2113 c.c.: così afferma il co.3 dell'art.11 del D.Lgs. n.124/04. Da ciò discende, oltre che la piena inoppugnabilità di tutte le situazioni patrimoniali concertate nel verbale, anche (e questo è l'unico caso) la conseguenza che per un periodo rivendicato dal prestatore, per il quale non si siano ancora prescritti i contributi, si addivenga ad un accordo per un periodo inferiore. Tale accordo preclude ogni ulteriore accertamento su quel rapporto e, al contempo, impedisce la successiva sanzionabilità, atteso che non è possibile effettuare alcuna indagine ("*si estingue il procedimento ispettivo*"). La ragione per la quale con questo accordo si può, ad esempio, incidere

sulla parte contributiva non prescritta, si basa sul fatto che la conciliazione scaturisce da una denuncia del lavoratore rispetto alla quale l'organo di vigilanza non ha ancora effettuato alcun accertamento (e nel caso della conciliazione contestuale richiesta nel corso di una visita ispettiva, non è stato ancora redatto il verbale finale): è, quindi, una dichiarazione di parte rispetto a cui il Legislatore ritiene preferibile seguire la strada di un accordo che sistemi completamente la vertenza, sia per gli aspetti economici che per quelli connessi alla parte previdenziale e assicurativa. Senza entrare nel merito dell'istituto appare opportuno sottolineare come, in linea di massima, il lavoratore abbia, ai soli fini economici, maggior potere contrattuale nei confronti del datore di lavoro potendo "far pesare" sulla bilancia della trattativa anche il timore di una visita ispettiva in caso di mancato accordo, cosa che potrebbe portare l'organo di vigilanza ad irrogare una serie di sanzioni amministrative correlate al mancato rispetto della normativa sul lavoro. È appena il caso di sottolineare come il venir meno di uno degli elementi essenziali dell'accordo (es. il datore di lavoro non onora il pagamento rateale di quanto concordato per la parte economica), fa sì che l'accordo stesso sia caducato e se l'Ufficio ne viene a conoscenza (perché il lavoratore lo ha fatto presente) deve, a mio avviso, procedere con l'accertamento. Sul punto, tuttavia, c'è da dire che la norma sulla conciliazione monocratica è, in un certo senso, "monca", in quanto non prevedendo il deposito nella cancelleria del Tribunale *ex art.411 c.p.c.*, costringe il lavoratore a rivolgersi ad un legale per i conseguenti adempimenti di rito.

La conciliazione a seguito di diffida accertativa per crediti patrimoniali (ex art.12 del D.Lgs. n.124/04)

Si tratta di un istituto, quello della diffida accertativa, poco utilizzato in questi anni dagli ispettori del lavoro e che, tuttavia, l'Esecutivo vuole rilanciare, così come ipotizzato nella direttiva del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 18 settembre 2008. Qualora, nel corso di un'ispezione, si rilevino inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei lavoratori, anche collaboratori autonomi, il datore di lavoro viene diffidato a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. A fronte di ciò, quest'ultimo, prima di ottemperare, può chiedere un tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro (nel silenzio della norma si ritiene che lo stesso debba avvenire avanti al conciliatore monocratico, in quanto la norma è inserita nel contesto del D.Lgs. n.124/04): se si raggiunge l'accordo lo stesso è inoppugnabile (il Legislatore ripete le stesse parole usate all'art.11). Senza entrare nel merito dell'istituto della diffida accertativa, e restando all'oggetto della nostra riflessione, si può immaginare che nell'accordo che concerne i soli diritti patrimoniali certi ed esigibili contestati dal personale ispettivo possano rientrare anche diritti patrimoniali indisponibili, atteso che non trovano applicazione i primi tre commi dell'art.2113 c.c..

Davanti alla commissione di certificazione su un contratto certificato ex art.80, co.4, del D.Lgs. n.276/03

Si tratta di un passaggio obbligatorio, prima del ricorso giurisdizionale, per chi intenda impugnare un contratto certificato per erronea qualificazione, o per difformità negoziale tra il programma certificato e la sua successiva attuazione o, infine, per vizi nel consenso. L'eventuale accordo che potrebbe assumere anche una forma novativa nella stessa tipologia contrattuale è inoppugnabile (si parla dell'art.410 c.p.c.) e, soprattutto nel caso di difformità negoziale, potrebbe ben comprendere la gestione di diritti indisponibili. **Per completezza di informazione va ricordato come il disegno di legge n.1441-*quater*, appena approvato dalla Camera dei deputati e da pochi giorni trasmesso al Senato, accresca i compiti e i poteri delle commissioni di certificazione, sia sotto l'aspetto conciliativo che sotto quello dell'arbitrato alternativo al giudizio di primo grado.**

Davanti agli Enti bilaterali ex art.82 del D.Lgs. n.276/03

Si tratta di uno strumento, almeno fino a questo momento rimasto sulla carta, atteso che non risulta che Enti bilaterali formati in qualche settore dalle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, abbiano proceduto all'istituzione di apposite commissioni sia a livello nazionale che territoriale. La disposizione afferma che "*le sedi di certificazione sono altresì competenti a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'art.2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse*". La dottrina ha dibattuto, in assenza di casi specifici, circa la natura del compito, se teso soltanto ad attestare la sussistenza di una rinuncia o di una transazione, senza sottrarre il negozio a una possibile impugnazione (ma allora, mi chiedo, a cosa serve averlo previsto?), oppure (cosa che a me appare più logica) a certificare la piena volontà delle parti e del lavoratore, in particolare, sottratto da qualunque subalternità rispetto al datore, con la piena validità e inoppugnabilità dell'accordo, anche per le *c.d. "disposizioni inderogabili di legge e di contratto collettivo"*.