



Conciliazione monocratica: un nuovo titolo esecutivo

a cura di Andrea Del Torto – Avvocato - Responsabile Ufficio Legale e Contenzioso della DTL di Modena*

L'istituto della conciliazione monocratica, disciplinato e introdotto nel nostro ordinamento dall'art.11 del D.Lgs. n.124/04, è stato modificato dall'art.38 della L. n.183/10, c.d. Collegato lavoro.

In particolare la modifica, o meglio l'integrazione apportata dall'art.38, ha riguardato l'inserimento di un nuovo comma, il 3-bis, all'art.11 del D.Lgs. n.124/04.

Il nuovo comma, nelle poche righe che lo compongono, contiene una novità estremamente importante, in quanto consente alla parte interessata di presentare un'istanza all'Autorità giudiziaria diretta ad ottenere l'attribuzione del valore di titolo esecutivo all'accordo siglato dalle parti in sede di conciliazione monocratica.

Pertanto, i verbali di accordo sottoscritti, ai sensi dell'art.11 del D.Lgs. n.124/04 potranno, in caso di mancata ottemperanza a quanto contenuto nell'accordo stesso, essere dichiarati titoli esecutivi con decreto del giudice competente.

La conciliazione monocratica in sintesi

Prima di esaminare il contenuto del nuovo co.3-*bis* di cui sopra, è opportuno descrivere, seppur sinteticamente, l'istituto della conciliazione monocratica.

L'istituto conciliativo in esame rappresenta uno strumento, di cui è dotato il solo personale ispettivo del Ministero del Lavoro, diretto, prevalentemente, a risolvere, in via stragiudiziale, le controversie tra datore di lavoro e lavoratore aventi ad oggetto diritti patrimoniali del lavoratore (ad es. omesso pagamento degli straordinari; omesso versamento della retribuzione ecc), siano essi di origine legale o contrattuale.

Dunque, il presupposto principale per l'attivazione della conciliazione monocratica è dato dalla patrimonialità dei diritti vantati dal lavoratore.

Inoltre, un ulteriore presupposto è rappresentato dall'assenza di elementi idonei a provare la sussistenza di illeciti amministrativi e/o penali, relativamente al rapporto di lavoro per il quale viene richiesta l'attivazione della procedura conciliativa monocratica.

In particolare, al riguardo, la circolare del Ministero del Lavoro n.36/09 ha disposto che:

“le Direzioni Provinciali del Lavoro potranno prendere in considerazione soltanto le richieste di intervento che non appaiano:

- palesemente pretestuose;*
- oggettivamente inattendibili;*
- prive di ogni fondamento.*

Per ogni altra richiesta di intervento il tentativo di conciliazione monocratica preventiva deve costituire la via assolutamente privilegiata di definizione della vicenda segnalata, alla quale potrà seguire un intervento ispettivo solo laddove il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine.

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

Viceversa, si ritiene necessario procedere direttamente all'accesso ispettivo limitatamente alle richieste di intervento caratterizzate dalla denuncia di irregolarità significativamente gravi e incisive, vale a dire quelle che:

- *rivestano diretta ed esclusiva rilevanza penale;*
- *interessino altri lavoratori oltre al denunciante;*
- *riguardino fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio di riferimento;*
- *abbiano ad oggetto esclusivamente profili di natura contributiva, previdenziale ed assicurativa...".*

La conciliazione monocratica può essere di due tipi: preventiva o contestuale.

A) LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA

La prima tipologia di conciliazione monocratica è disciplinata all'art.11, co.I, del D.Lgs. n.124/04, che così dispone:

Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla direzione provinciale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione.

Dunque, la procedura conciliativa inizia nel momento in cui il lavoratore inoltra una richiesta d'intervento, alla DTL territorialmente competente, dalla quale emergono "elementi per una soluzione conciliativa della controversia".

Dopodiché, una volta verificata la sussistenza dei presupposti indicati nella circolare ministeriale sopra citata, il funzionario conciliatore convoca le parti avanti a sé, per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica, avvertendole che possono farsi assistere da loro rappresentanti (sindacati, professionisti ecc).

Qualora le parti raggiungano un valido accordo, in quanto liberamente voluto da entrambe, il funzionario conciliatore redige il verbale di conciliazione monocratica.

Il verbale di conciliazione, una volta sottoscritto dalle parti e dal funzionario conciliatore, acquisisce piena efficacia e mantiene sospeso il procedimento ispettivo sino alla verifica dell'avvenuta ottemperanza a quanto stabilito nel verbale stesso.

In particolare, il funzionario conciliatore è tenuto a verificare il corretto adempimento, da parte del datore di lavoro, a quanto stabilito nel verbale di conciliazione.

Al riguardo, si precisa che il datore di lavoro è tenuto a versare le somme dovute al lavoratore (nella misura ed entro i termini stabiliti nel verbale), oltre ai contributi previdenziali e ai premi assicurativi determinati "secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo riconosciuto dalle parti" (art.11, co.IV, D.Lgs. n.124/04).

Se l'accordo ha trovato piena esecuzione il procedimento ispettivo si estingue, ed anzi, con riferimento alla conciliazione monocratica preventiva, non inizia nemmeno.

In caso contrario, l'organo di vigilanza deve dar seguito agli accertamenti ispettivi, così come avviene nel caso in cui le parti non si siano presentate al tentativo di conciliazione oppure non sia stato raggiunto l'accordo.

B) LA CONCILIAZIONE CONTESTUALE

La seconda tipologia di conciliazione monocratica è disciplinata dall'ultimo comma dell'art.11 del D.Lgs. n.124/04, che così dispone:

“Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della attività di vigilanza qualora l’Ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1”.

La procedura è la stessa per entrambe le tipologie di conciliazione monocratica, ciò che le distingue è il diverso momento da cui hanno inizio.

Mentre, infatti, la conciliazione preventiva trova origine in una fase che precede l’avvio dell’*iter* ispettivo, la conciliazione contestuale ha inizio nel corso dello svolgimento degli accertamenti ispettivi.

In particolare, qualora nel corso di un accesso in azienda il personale ispettivo ritenga che sussistano le condizioni per effettuare il tentativo di conciliazione monocratica provvede a raccogliere, in apposito verbale, il consenso delle parti dandone immediata comunicazione alla DTL di appartenenza.

Dopodiché, la conciliazione contestuale si sviluppa secondo la procedura prevista per la conciliazione preventiva e produce gli stessi effetti di quest’ultima.

Il titolo esecutivo

L’articolo 38 della L. n.183/10, con l’introduzione del *co.3-bis* all’interno dell’art.11 del D.Lgs. n.124/04, ha di fatto introdotto nel nostro ordinamento un nuovo titolo esecutivo stragiudiziale, che si va ad aggiungere a quelli già previsti dall’art.474 c.p.c..

Art.474 c.p.c. – Titolo esecutivo

L’esecuzione forzata non può avere luogo che in virtù di un **titolo esecutivo** per un diritto certo, liquido ed esigibile.

Sono titoli esecutivi:

1. le sentenze, i provvedimenti e gli altri atti ai quali la legge attribuisce espressamente efficacia esecutiva;
2. le scritture private autenticate, relativamente alle obbligazioni di somme di denaro in esse contenute, le cambiali, nonché gli altri titoli di credito ai quali la legge attribuisce espressamente la sua stessa efficacia;
3. gli atti ricevuti da notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato dalla legge a riceverli.

L’esecuzione forzata per consegna o rilascio non può avere luogo che in virtù dei titoli esecutivi di cui ai numeri 1) e 3) del secondo comma. Il precetto deve contenere trascrizione integrale, ai sensi dell’articolo 480, secondo comma, delle scritture private autenticate di cui al numero 2) del secondo comma.

⇒ *Il contenuto del verbale*

Passiamo ora ad esaminare il contenuto del nuovo *co.3-bis*.

Art.11, *co.3-bis* del D.Lgs. n.124/04

Il **verbale** di cui al comma 3 è **dichiarato esecutivo** con decreto del **Giudice competente**, su **istanza della parte interessata**.

Il verbale di cui fa riferimento il sopra citato comma è il verbale di accordo sottoscritto dalle parti, e cioè dal datore di lavoro, dal lavoratore e dal funzionario conciliatore della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), oltre che, eventualmente, dai rappresentanti del

lavoratore e del datore di lavoro, qualora questi ultimi abbiano partecipato al tentativo di conciliazione monocratica.

Il verbale viene redatto in almeno tre copie, tutte contenenti le sottoscrizioni in originale dei soggetti intervenuti.

Una copia in originale del verbale di accordo rimane in possesso, rispettivamente, della DTL, del datore di lavoro e del lavoratore.

Si precisa, inoltre, che il verbale deve riportare il logo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'indicazione della Direzione Territoriale del Lavoro presso la quale si è svolta la conciliazione monocratica.

Passando al contenuto del verbale di conciliazione, lo stesso può riportare, ad esempio, la seguente formulazione:

Il datore di lavoro sig. Caio riconosce di dover versare al sig. Tizio per i mesi di gennaio e febbraio 2011, in cui quest'ultimo ha lavorato presso la sua azienda, € 3000,00, oltre i contributi previdenziali ed assicurativi relativi al periodo di lavoro di cui sopra. Il sig. Caio si impegna ad effettuare il pagamento a favore del sig. Tizio del credito relativo alle due mensilità sopra citate pari ad € 3000,00 entro e non oltre il 01 marzo 2011. Mentre, il pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dovrà avvenire entro il 16 aprile 2011. Il datore di lavoro sig. Caio entro il giorno successivo all'avvenuto pagamento delle somme di cui sopra dovrà comunicare alla Dtl l'avvenuto pagamento delle stesse fornendo copia in originale dei versamenti effettuati.....

Dunque, nell'esempio di cui sopra, così come avviene di norma, il datore di lavoro deve effettuare **due distinti pagamenti**:

1. uno **a favore del lavoratore** consistente nel **pagamento della somma** a lui riconosciuta per il lavoro svolto;
2. l'altro relativo ai **contributi previdenziali e assicurativi** determinati sulla base del periodo di lavoro riconosciuto al lavoratore.

⇒ *Il giudice competente*

Qualora il datore di lavoro non effettui in tutto o in parte i pagamenti di cui sopra nei termini previsti dall'accordo, il prestatore di lavoro può, in quanto è una sua facoltà, far ricorso all'Autorità Giudiziaria al fine di ottenere il titolo esecutivo sul verbale sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.

Ciò detto, occorre chiedersi quale sia l'Autorità Giudiziaria territorialmente competente a decidere nel merito.



A parere di chi scrive, è territorialmente competente il Tribunale nella cui circoscrizione si trova la Direzione Territoriale del Lavoro presso la quale si è svolta la conciliazione monocratica.

Pertanto, se l'accordo è stato raggiunto, ad esempio, presso la DTL di Modena competente a ricevere l'istanza diretta ad attribuire al verbale di conciliazione valore di titolo esecutivo, è il Tribunale di Modena.

A questo punto, però, occorre precisare se il deposito dell'istanza di cui sopra debba essere effettuato presso la Cancelleria del Tribunale Civile oppure presso la Cancelleria del Tribunale Civile Sezione Lavoro.

Una tale scelta è strettamente connessa, ovviamente, all'individuazione del Giudice competente a decidere nel merito dell'istanza stessa.

In particolare, il punto da chiarire è se la decisione sull'istanza competa al Giudice Civile oppure al giudice del lavoro.

Nel silenzio della legge sul punto, **si ritiene che la competenza per materia sia del giudice del lavoro, in considerazione del fatto che l'oggetto dell'accordo riguarda aspetti connessi pur sempre a un rapporto di lavoro** (ad esempio omesso pagamento della retribuzione ecc).

Al riguardo, peraltro, si osserva che la competenza del giudice del lavoro veniva riconosciuta con riferimento ai verbali sottoscritti in sede di conciliazione obbligatoria ex art.410 c.p.c. e ancora oggi viene riconosciuta relativamente ai verbali sottoscritti in sede di conciliazione facoltativa ex art.410 c.p.c. e in sede di conciliazione sindacale ex art.411 c.p.c., al fine di ottenere la formula esecutiva sui predetti verbali.

Passiamo ora ad esaminare la procedura che la parte interessata deve seguire per ottenere il titolo esecutivo in esame.

Un primo aspetto, preliminare all'avvio della procedura stessa ma estremamente importante, riguarda la verifica dell'autenticità del documento destinato a diventare titolo esecutivo.

Sul punto, nel silenzio della legge e in mancanza di indicazioni operative in merito da parte del Ministero del Lavoro, a parere di chi scrive, si deve ritenere che la verifica dell'autenticità del documento debba essere effettuata in prima analisi dal cancelliere che, materialmente, riceve il documento e, successivamente, dal giudice chiamato ad attribuire allo stesso il valore di titolo esecutivo.

Al riguardo, si osserva che la formulazione dell'art.411 c.p.c., precedente all'entrata in vigore della L. n.183/10, prevedeva che il Presidente della commissione di conciliazione ex art.410 c.p.c. autenticasse le sottoscrizioni delle parti, mentre un tale adempimento non è previsto per il verbale di accordo sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.

Art.411, co.1 e 2, c.p.c. - Formulazione precedente alla L. n.183/10

*Se la conciliazione riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal Presidente del collegio che ha esperito il tentativo, **il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.***

Ciò detto, la procedura diretta ad ottenere il titolo esecutivo sul verbale di conciliazione monocratica ha inizio con il deposito² presso la Cancelleria del Tribunale competente del verbale sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.

Al riguardo, occorre chiarire se il Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro, o comunque l'Ufficio, sia tenuto a depositare il verbale di conciliazione presso la Cancelleria del Tribunale.

Anche in questo caso, nel silenzio della legge e in mancanza di indicazioni di carattere operativo da parte del Ministero, si deve ritenere che un tale obbligo non vi sia.

Sul punto si osserva che, con riferimento ai verbali di accordo sottoscritti in sede sindacale, l'art.411 c.p.c. prevede espressamente che il Direttore della DTL (o un suo delegato) provveda al deposito del verbale presso la Cancelleria del Tribunale.

Art.411, co.4 c.p.c. così come modificato dalla L. n.183/10

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

² E. Massi "Conciliazioni e collegi arbitrali irrituali", in *Diritto e pratica del lavoro* n.2/11.

Mentre, con riferimento ai verbali di accordo sottoscritti ai sensi dell'art.410 c.p.c., nella formulazione precedente all'entrata in vigore della L. n.183/10, era previsto che il verbale di conciliazione venisse depositato presso la Cancelleria del Tribunale a cura di una delle parti o della Direzione Provinciale del Lavoro.

La formulazione dell'art.411 c.p.c., precedente all'entrata in vigore della L. n.183/10, disponeva, infatti, che:

*Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato formato. Il **tribunale** su istanza della parte interessata, **accertata la regolarità formale** del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.*

In conclusione, sul punto, non essendovi alcun obbligo in capo alla Direzione Territoriale del Lavoro di deposito del verbale presso la Cancelleria del Tribunale, si ritiene che un tale adempimento sia rimesso alla libera scelta della parte interessata.

⇒ *Soggetti legittimati a richiedere il titolo esecutivo*

Passiamo ora a vedere quali sono i soggetti legittimati a richiedere il titolo esecutivo sul verbale di accordo.

In generale, il soggetto legittimato a chiedere l'attribuzione del valore di titolo esecutivo su un determinato documento è lo stesso soggetto che in tale documento risulta creditore.

Al riguardo, si osserva che nel verbale di accordo sottoscritto in sede di conciliazione monocratica il creditore "principale" è il lavoratore.

In particolare, il lavoratore, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia rispettato il termine indicato nel verbale di accordo per effettuare il pagamento del suo credito, può presentare istanza all'Autorità Giudiziaria al fine di ottenere il titolo esecutivo.

Il lavoratore, una volta ottenuto il titolo esecutivo, potrà avviare la procedura esecutiva al fine di ottenere "forzatamente" il pagamento del credito vantato nei confronti del suo datore di lavoro.

In tal modo, il lavoratore eviterà i costi di un processo di cognizione diretto ad accertare la sussistenza o meno del suo credito e, inoltre, ridurrà notevolmente i tempi necessari per ottenere il soddisfacimento del suo credito da lavoro.

Mentre, invece, in casi estremamente marginali il datore di lavoro potrà essere interessato ad ottenere il titolo esecutivo sul verbale di accordo sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.

Ciò potrà avvenire, ad esempio, nel caso in cui sia lo stesso datore di lavoro a vantare un credito nei confronti del lavoratore³.

Inoltre, è opportuno chiarire se la DTL presso la quale è stato sottoscritto l'accordo conciliativo possa o meno essere considerata parte interessata a ottenere il titolo esecutivo sul verbale di conciliazione presso la stessa sottoscritto.

Al riguardo, si osserva che, sicuramente, la DTL deve essere informata dalle parti in merito all'avvenuta o meno ottemperanza a quanto contenuto nel verbale di accordo, ciò in quanto la procedura ispettiva rimane sospesa sino a quando le parti non abbiano dato integrale esecuzione al verbale conciliativo sottoscritto.

Ma un tale obbligo informativo è, esclusivamente, finalizzato e connesso all'estinzione o meno della procedura ispettiva.

³ P. Rausei "Il rilancio della conciliazione monocratica" in Diritto e pratica del lavoro n.2/10.

Pertanto, a parere di chi scrive, si deve ritenere che la DTL non sia legittimata, in quanto non ha interesse (non essendo creditore di alcuna delle parti in causa) a richiedere il titolo esecutivo.

Le medesime considerazioni dovrebbero valere anche per gli Istituti previdenziali (Inps) e assicurativi (Inail), con la sola differenza che tali Enti, pur non risultando "formalmente" creditori del datore di lavoro, sono comunque i soggetti beneficiari del pagamento dei contributi spettanti al lavoratore sulla base del periodo lavorativo riconosciuto dalle parti in sede di conciliazione monocratica.

Una volta depositato il verbale di accordo presso la Cancelleria del Tribunale sarà il giudice a decidere in merito all'attribuzione o meno del valore di titolo esecutivo al verbale stesso.

Nella maggior parte dei casi, la decisione del Giudice potrà essere presa in pochi giorni, in considerazione del fatto che la sua valutazione riguarderà aspetti meramente formali, in quanto nel merito dell'accordo non trovano applicazione i primi tre commi dell'art.2113 c.c..

Su richiesta dell'interessato la Cancelleria del Tribunale rilascia allo stesso una copia del verbale sottoscritto in sede di conciliazione monocratica munito della formula esecutiva.

Il verbale di conciliazione munito di formula esecutiva verrà, infine, notificato a cura del creditore procedente al debitore unitamente al precetto, ai sensi dell'art.480 c.p.c..

Art.480 c.p.c.

*Il **precetto** consiste nell'intimazione di adempiere l'obbligo risultante dal titolo esecutivo entro un termine non minore di dieci giorni, salva l'autorizzazione di cui all'articolo 482, con l'avvertimento che, in mancanza, si procederà a esecuzione forzata.*

Il precetto deve contenere a pena di nullità l'indicazione delle parti, della data di notificazione del titolo esecutivo, se questa è fatta separatamente, o la trascrizione integrale del titolo stesso, quando è richiesta dalla legge. In quest'ultimo caso l'ufficiale giudiziario, prima della relazione di notificazione, deve certificare di avere riscontrato che la trascrizione corrisponde esattamente al titolo originale.

Il precetto deve inoltre contenere la dichiarazione di residenza o l'elezione di domicilio della parte istante nel comune in cui ha sede il giudice competente per l'esecuzione. In mancanza le opposizioni al precetto si propongono davanti al giudice del luogo in cui è stato notificato, e le notificazioni alla parte istante si fanno presso la cancelleria del giudice stesso.

Infine si rileva che, seguendo le regole del processo esecutivo, il debitore potrà proporre opposizione, rispettivamente, all'esecuzione, ai sensi dell'art.615 c.p.c. oppure agli atti esecutivi ai sensi dell'art.617 c.p.c..

In tal caso, si verrà ad instaurare un procedimento di cognizione diretto ad accertare la fondatezza o meno del titolo esecutivo.

Conclusione

Dall'entrata in vigore della L. n.183/10, c.d. *Collegato lavoro*, e cioè dal 24 novembre 2010, il verbale di accordo sottoscritto dalle parti in sede di conciliazione monocratica potrà essere dichiarato esecutivo dal giudice competente su istanza della parte interessata.

Questa importante novità rappresenta, certamente, un elemento positivo, in quanto colma “un vuoto” normativo che, molto probabilmente, ha influito negativamente sull'utilizzo dell'istituto in esame⁴.

E infatti, prima dell'entrata in vigore della L. n.183/10, in caso di mancata esecuzione dell'accordo raggiunto in sede di conciliazione monocratica, il lavoratore, per ottenere il riconoscimento del suo credito patrimoniale vantato nei confronti del suo datore di lavoro, doveva affrontare un vero e proprio giudizio di cognizione e sostenere le relative spese.

Dopodiché, il lavoratore, una volta ottenuto il riconoscimento del suo credito, poteva avviare la procedura esecutiva diretta ad ottenere il pagamento del suo credito, in questo caso il titolo esecutivo era rappresentato dalla sentenza con la quale veniva accertata la sussistenza del credito in capo al lavoratore stesso.

Dal 24 novembre 2010 non è più così, in caso di mancata esecuzione, da parte del datore di lavoro, dell'accordo raggiunto in sede di conciliazione monocratica, il lavoratore potrà rivolgersi al giudice competente al fine di far dichiarare il verbale di conciliazione titolo esecutivo.

Ciò consentirà al lavoratore di ottenere il pagamento dei suoi crediti da lavoro senza dover sostenere alcuna spesa di giudizio e senza dover attendere i tempi, non certo brevi, di un giudizio di cognizione.

Dunque, rispetto al passato, viene maggiormente tutelato il lavoratore considerato da sempre il soggetto debole del rapporto di lavoro.

Infine, la novità in esame porterà il datore di lavoro a ben valutare quanto formerà oggetto dell'accordo, in quanto, in caso di mancato rispetto dello stesso, il lavoratore potrà, in breve tempo, ottenere quanto a lui dovuto senza dover azionare un giudizio di cognizione.

⁴ In argomento si veda E. Barraco, *Il Collegato lavoro: un nuovo modus operandi per i pratici e, forse, un nuovo diritto del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n.4/10 e E. Barraco, *Il Collegato lavoro: le principali novità*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n.12/10.