

## **LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE AD UN ANNO DALLA RIFORMA**

(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

E' passato poco più di un anno dalla entrata in vigore della legge n. 183/2010 (c.d. "collegato lavoro") ed è, forse, giunto il momento, per cercare di fare una breve analisi su ciò che è accaduto in questi dodici mesi in merito al tentativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro ed alle forme alternative alla "obbligatorietà" prima prevista, che lo hanno accompagnato.

Molto si è scritto su quest'ultima, sul fatto che l'espletamento della stessa non fosse altro che "mero passaggio burocratico" che allungava il termini per il ricorso giudiziale, che la conciliazione in tanto poteva avere effetti tra le parti in quanto scaturente da un "comune sentire" delle parti, che gli organi amministrativi a ciò deputati non garantissero un servizio di "qualità": tutto questo ha portato alla "facoltativizzazione" del tentativo pre-giudiziale ed alla "creazione" di altri "punti" di conciliazione ed arbitrato finalizzati a far sì che la soluzione delle vertenze di lavoro, su base volontaria, avesse una serie di possibili sbocchi positivi finalizzati a far deflettere il contenzioso giudiziale. Tutto questo in un momento in cui il Legislatore, in tema di giustizia civile e proprio per "sgravare" l'apparato giudiziario (D.L.vo n. 28/2010), ha previsto l'obbligatorietà della mediazione giudiziale in una serie di controversie, tra le quali spiccano le liti condominiali ed i risarcimenti per gli incidenti stradali.

Ad onor del vero, un solo tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie di lavoro è rimasto: è quello individuato dall'art. 80, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003 che impone a chi (anche soggetto terzo come un istituto previdenziale o un organo territoriale del Lavoro o dell'Amministrazione finanziaria) intenda impugnare in giudizio un contratto certificato, di passare, al fine di trovare una possibile soluzione conciliativa, avanti alla commissione che aveva certificato l'atto stesso.

Il discorso della facoltatività del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro avanti alla commissione provinciale non è nuovo: prima della riforma del luglio 1998 (D.L.vo n. 80/1998) tale era ma, per accedervi, la strada non era così accidentata come lo è oggi. Infatti, il lavoratore deve presentare per iscritto le proprie richieste ed inviarle attraverso lettera raccomandata all'altra parte, la quale nei venti giorni successivi può aderire alla richiesta inviando le proprie controdeduzioni non all'interessato, ma all'organo conciliativo che in questo lasso di tempo resta inerte, non potendo procedere ad alcuna convocazione in carenza di una adesione esplicita. Il problema si complica ancora di più nel caso in cui il prestatore intenda impugnare un provvedimento di licenziamento: se il datore di lavoro non aderisce alla richiesta conciliativa i termini per ricorrere in giudizio vengono fortemente ridotti a sessanta, rispetto agli originari duecentosettanta previsti, in via normale, dall'art. 6 (riformato) della legge n. 604/1966.

Tutto questo ha portato ad una drastica riduzione delle vertenze trattate avanti all'organo conciliativo amministrativo: in sostanza, avanti allo stesso, vengono definite una serie di situazioni nelle quali le parti sono, nella maggior parte dei casi, già d'accordo, con

l'Ufficio che svolge un compito pressochè notarile (anche se ciò non è sempre vero) di ratifica di conciliazioni già avvenute e per le quali si richiede il crisma della inoppugnabilità.

Al contempo, i nuovi organi conciliativi e di arbitrato previsti in larga misura dall'art. 31 della legge n. 183/2010 non sono affatto decollati: mi riferisco alle conciliazioni ed agli arbitrati possibili presso gli organi di certificazione (gli ordini provinciali dei consulenti del lavoro possono conciliare a partire dallo scorso mese di maggio ma, sia pure scontando la fase di rodaggio, i numeri sono minimi o vicini allo zero), agli arbitrati irrituali alternativi al giudizio (sui quali, pure, il Legislatore aveva fatto molto affidamento attraverso i nuovi articoli 412 e 412 – quater cpc) dei quali non si ha notizia di alcuna costituzione, pur se con una puntigliosità nei minimi dettagli, forse un poco esagerata, si era pensato di affidare alla decisione di professori universitari od avvocati cassazionisti la soluzione di controversie di lavoro portate avanti, in seno all'organo collegiale, da arbitri di parte espressione del mondo forense, con compensi (il 2% e 1% del valore della controversia) assolutamente non appetibili.

Ma anche dalla contrattazione collettiva degli ultimi dodici mesi non sono emersi spunti interessanti: l'arbitrato alternativo al giudizio era, per esempio, già stato previsto nel settore del commercio fin dalla fine degli anni '90 (sulla base della vecchia previsione contenuta nel D.L.vo n. 80/1998) ma aveva avuto scarsa diffusione: il nuovo accordo di rinnovo nazionale, sottoscritto dalle associazioni datoriali e da quelle di categoria della CISL e della UIL, ma non dalla CGIL, ha recepito la clausola compromissoria prevista al comma 10 dell'art. 31 (allargando, meritevolmente, anche le ipotesi di esclusione), ha collocato la procedura all'interno dell'Ente bilaterale, ma non si ha notizia di procedure arbitrali instaurate e concluse.

Il discorso sulle clausole compromissorie ci riporta, necessariamente, anche a ciò che avvenne nel corso del 2010: dopo il rinvio alle Camere, operato dal Presidente della Repubblica, del testo in precedenza approvato, tutte le parti sociali, con l'eccezione della CGIL, sottoscrissero il 13 marzo un "avviso comune" con il quale si impegnavano a raggiungere un accordo sulla materia. Di ciò vi è traccia nel primo comma dell'art. 11 ove si afferma che in assenza di accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi, il Ministro del Lavoro promuove incontri tra le parti finalizzati al raggiungimento di un accordo, in mancanza del quale, passati ulteriori sei mesi, lo stesso provvede, in via provvisoria ed autonoma, tenuto conto delle risultanze della discussione, ad attuare e a rendere operative le disposizioni contenute nel comma 10. Ciò non è stato ancora fatto ma la cosa che sorprende e che fa pensare è data dal fatto che nell'anno trascorso le parti sociali, pur firmatarie dell'avviso comune, non hanno affrontato questo argomento che, a mio avviso, necessita di condivisione (per la sua attuazione pratica) e non può essere "calato dall'alto".

In tale quadro di riferimento sono invece rimaste, sostanzialmente, così come erano le procedure sindacali finalizzate al raggiungimento di accordi individuali, anch'essi dotati della inoppugnabilità (art. 411, comma 4, cpc): probabilmente (anche se non si hanno, al momento, dati globali) essi sono destinati ad aumentare, atteso che rappresentano (la disposizione afferma espressamente che non si applica l'iter previsto dall'art. 410 cpc) una

modalità abbastanza veloce e non burocratizzata di risoluzione della controversia individuale.

In questo “breve excursus” ricognitivo sulle nuove procedure finalizzate a far deflettere il contenzioso giudiziale (al momento, non si hanno dati specifici provenienti dai distretti giudiziari) non ci deve far dimenticare come, in una situazione di questo genere, stiano sempre più prendendo piede le conciliazioni monocratiche previste dall’art. 11 del D.L.vo n. 124/2004, per le quali, oltre alla già dichiarata inoppugnabilità, l’art. 38 della legge n. 183/2010 ha ipotizzato la possibilità del deposito nella cancelleria del Tribunale, ai fini della esecutività.

Partendo dalla necessità di una richiesta di intervento avanzata alla DTL (che non presenti risvolti di natura penale) ove, accanto alla lamentata violazione di norme in materia di lavoro punite con una sanzione amministrativa, il lavoratore avanzi rivendicazioni di natura economica (differenze paga, ferie non godute, ore di straordinario non retribuite, ecc.), l’Ufficio convoca e, se le parti intervengono e ci sono le condizioni (si tratta di far “combaciare” diversi interessi), redige un verbale di accordo che estingue il procedimento ispettivo in presenza del versamento dei contributi relativi al periodo convenuto tra le parti e del pagamento di quanto concordato. Nella conciliazione monocratica, ed affermo questo senza entrare nel merito dell’istituto che necessiterebbe di una specifica riflessione, si contemperano diversi interessi: quello del lavoratore (che per una serie di motivi ha più “peso contrattuale” nella trattativa) il quale riceve, in tempi brevi, una somma relativa al proprio rapporto sulla quale vengono versati i contributi, quello del datore di lavoro che evita un accesso ispettivo e con l’accordo estingue il procedimento e non paga le sanzioni amministrative riferite alle violazioni inerenti quel rapporto, quello della Direzione Territoriale del Lavoro che “risparmia” un accesso ispettivo e può, quindi, destinare l’unità che avrebbe dovuto effettuarlo, ad attività di vigilanza “mirata” e l’INPS che incassa i contributi previdenziali, maggiorati degli interessi, per il periodo concordato, cosa che non sempre accade, sol che si pensi, ad esempio, alle conciliazioni giudiziali.

E’ questo un istituto, destinato, nel medio periodo, a crescere di importanza (anche quelle organizzazioni sindacali dei lavoratori che lo avevano, in origine, fortemente contestato, ora lo utilizzano) che può essere una soluzione soprattutto per periodi di lavoro brevi che non incidono fortemente sulla vita assicurativa del prestatore e per rapporti caratterizzati da un utilizzo non conforme della tipologia contrattuale richiamata. Ovviamente, avanti al “funzionario monocratico” non può svolgersi la procedura conciliativa relativa ad una impugnativa di solo licenziamento, in quanto il Legislatore (art. 6, commi 2 della legge n. 604/1966) assegna tale incombenza soltanto ad uno degli organi individuati dalla legge n. 183/2010.

Modena, 10 gennaio 2012

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena