

Soluzione stragiudiziale dei conflitti

I tentativi facoltativi di conciliazione in sede amministrativa e sindacale

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

La legge n. 183/2010 ha trasformato completamente l'attività conciliativa in materia di lavoro, presso le Direzioni territoriali del lavoro (che a breve saranno sostituite anche in tale attività dalle sedi territoriali dell'*Ispettorato nazionale del lavoro* in attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) ovvero in sede sindacale, lasciando d'altra parte agli articoli 410 e seguenti del Codice di procedura civile tutta la loro efficacia per conseguire in tempi brevi una tutela rafforzata delle garanzie per lavoratori e datori di lavoro, sia pure senza il vincolo della obbligatorietà.

Peraltro, in merito alla conciliazione in sede sindacale, il Ministero del lavoro di recente con le note n. 5199 del 16 marzo 2016 e n. 5755 del 22 marzo 2016 si è pronunciato riguardo al deposito dei verbali di conciliazione sindacale di cui all'articolo 411 c.p.c. presso la Dtl intervenendo sulla necessità del rispetto dei contratti collettivi e della rappresentatività delle associazioni sindacali che sottoscrivono l'accordo.

Inoltre lo stesso Ministero del lavoro ha proceduto nel mese di aprile 2016 a uniformare e standardizzare la modulistica relativa alla richiesta di tentativo di conciliazione presso le Direzioni territoriali del lavoro.

Sembra utile, pertanto, offrire una panoramica dell'istituto della conciliazione anche con riferimento alla nuova modulistica e ai recenti pronunciamenti della prassi ministeriale.

La conciliazione in sede amministrativa

L'art. 31, legge n. 183/2010 ha riscritto gli artt. 410 e segg. c.p.c., prevedendo che il tentativo di conciliazione non fosse più obbligatorio per la

procedibilità della domanda davanti al giudice del lavoro, ma divenisse soltanto *facoltativo* e, quindi, *eventuale*.

L'unico tentativo a rimanere *obbligatorio* era quello per la conciliazione sui *contratti certificati*, al quale si è aggiunto, dal 18 luglio 2012, il tentativo preventivo di conciliazione introdotto dall'art. 1, legge n. 92/2012 per i *licenziamenti per giustificato motivo oggettivo* per i soli lavoratori occupati fino al 6 marzo 2015 per i quali non trova applicazione il nuovo regime delle tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015.

Il filtro della *conciliazione facoltativa stragiudiziale* riguarda in ogni caso i rapporti lavorativi individuati dall'art. 409 c.p.c., che elenca, in modo tassativo, le fattispecie alle quali sono applicabili le norme che disciplinano il processo del lavoro, così come introdotto dalla legge n. 533/1973.

Si tratta specificamente di:

- 1) rapporti di lavoro subordinato anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Approfondimenti

5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

L'attuale testo dell'art. 410 c.p.c. introduce numerose innovazioni per il tentativo facoltativo di conciliazione, valido **sia per il settore privato che per quello pubblico** senza più differenziazioni, rispetto al quale rimane fondamentale il ruolo delle Direzioni territoriali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la **Commissione provinciale di conciliazione**, individuata come prima sede operativa dell'istituto riformato.

Richiesta di conciliazione

La richiesta di conciliazione, in base alle previsioni contenute nell'art. 410, comma 6, c.p.c., deve contenere:

- le **generalità** di entrambe le parti;
- l'indicazione del **luogo della conciliazione**;
- l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le **comunicazioni**;
- l'esposizione dei **fatti** e delle **ragioni** che li sostengono.

D'altra parte, la richiesta di conciliazione va ora presentata necessariamente, da parte del **lavoratore (Modello 1)** ovvero del **datore di lavoro (Modello 2)**, mediante l'apposita modulistica ministeriale che consente di attivare la procedura conciliativa facoltativa, debitamente compilata nei singoli campi evidenziati.

In particolare i modelli devono contenere, oltre ai dati identificativi e anagrafici, con relativi recapiti e indicazione del luogo dove ricevere le comunicazioni, e alla esplicita richiesta di attivazione del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., rispettivamente:

- nel caso del **lavoratore**:
 - l'indicazione dell'azienda alle cui dipendenze è stato occupato, o presso cui risulta ancora dipendente, e della sede di lavoro, con esplicitazione del periodo di riferimento, delle mansioni svolte, della qualifica, del Ccnl applicato;
 - l'espressa evidenziazione delle cause, anche plurime, che motivano l'istanza di conciliazione (con scelta fra le seguenti espressamente indicate, esplicitando anche il periodo di riferimento: impugnativa di licenziamento comminato a mezzo voce o lettera; differenza paga; mancata retribuzione; ferie non godute; riposo settimanale; compenso lavoro straordinario; festività nazionali

ed infrasettimanali; gratifica natalizia, quattordicesima mensilità; indennità sostitutiva del preavviso; trattamento fine rapporto; provvigioni; ovvero aggiungendo altre voci negli appositi spazi);

- esposizione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa;

- indicazione del numero dei dipendenti occupati nell'azienda al momento della richiesta del tentativo di conciliazione.

- nel caso del **datore di lavoro**, più limitatamente, l'esplicitazione dei motivi per i quali viene richiesto il tentativo conciliativo e l'indicazione del numero dei dipendenti occupati nell'azienda all'atto della richiesta del tentativo di conciliazione.

Secondo le indicazioni ministeriali, inoltre, il modello deve essere "**obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o Pec**" della **Dtl** territorialmente competente. D'altra parte, specialmente con riferimento ai tentativi di conciliazione avviati dai lavoratori che, privi di qualsiasi assistenza sindacale o professionale, si rivolgono alla Dtl e vengono coadiuvati dai funzionari nella compilazione della modulistica, deve ritenersi che la stessa possa essere consegnata a mano, mentre nel caso dei lavoratori che autonomamente compilano i modelli si ritiene che questi possano essere spediti alla Dtl anche con raccomandata con avviso di ricevimento e le relative istanze debbano essere istruite (purché compilate e complete della sottoscrizione e del documento di identità del lavoratore) anche se non inviate a mezzo e-mail o posta elettronica certificata (Pec).

In ogni caso, ogni istanza di conciliazione dovrà essere consegnata, in copia, a mano ovvero spedita con raccomandata a/r o inviata a mezzo **e-mail** certificata **alla controparte**.

D'altro canto, sia per l'invio alla Dtl che per l'invio alla controparte viene escluso l'utilizzo del **fax**, per espressa scelta del legislatore.

La richiesta di conciliazione può essere avanzata dal lavoratore o dal datore di lavoro anche per il tramite di un'associazione sindacale alla quale viene conferito mandato.

La richiesta di conciliazione **interrompe il decorso della prescrizione** e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per tutta la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione (art. 410, comma 2,

c.p.c.). Se però la conciliazione ha avuto ad oggetto una delle fattispecie contemplate dall'art. 32 della legge n. 183/2010, quando essa fallisce, il termine di decadenza per presentare il ricorso in Tribunale è di 60 giorni.

Per l'espletamento del tentativo di conciliazione, esattamente come per l'individuazione del giudice del lavoro competente, la parte attrice può scegliere, in base all'art. 413 c.p.c., se trattasi di **lavoro subordinato** (comunque articolato, *standard* o flessibile), fra tre fori alternativi (in merito anche Cass. 18 gennaio 2005, n. 850): quello dove è sorto il rapporto, dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto.

Se il tentativo di conciliazione viene avanzato, invece, con riferimento a un rapporto di **lavoro "parasubordinato"**, l'art. 413, comma 4, c.p.c. fa obbligo di individuare quale unico foro competente quello del domicilio del lavoratore (Cass. 11 maggio 1994, n. 4581).

Se la conciliazione è tentata per una **mancata costituzione del rapporto di lavoro**, ad esempio per mancata assunzione del lavoratore disabile avviato obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999, competente a trattare della controversia è la Commissione del luogo in cui ha sede il Servizio provinciale per l'impiego che ha emesso l'atto di avviamento al lavoro (Cass., S.U., 10 agosto 2001, n. 11043).

Elementi essenziali della procedura

La Dtl che istruisce il tentativo di conciliazione in base alla richiesta pervenuta dovrà preventivamente valutare che dalla stessa si possa individuare con certezza, con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, la sussistenza di uno dei tre fori alternativi.

Fatta questa verifica procede secondo quanto previsto dagli artt. 410-411 c.p.c., come novellati dalla legge n. 183/2010.

La Dtl deve verificare che le parti che abbiano deciso di farsi rappresentare dinanzi alla Commissione di Conciliazione non presenziando personalmente abbiano rilasciato idonea **procura a conciliare e transigere** mediante atto pubblico o per scrittura privata autenticata. All'autenticazione, peraltro, può provvedere anche il personale della Dtl presso cui il delegante potrà presentarsi per l'identificazione, munito di valido documento

di riconoscimento. Il Ministero del lavoro nella lettera circolare n. 3428 del 25 novembre 2010 ha chiarito in proposito che "con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione territoriale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente".

Anche per la delega il Ministero del lavoro ha ora predisposto un'apposita modulistica (**Modello 4**), che consente di predisporre la delega e di conferire mandato a transigere, a sottoscrivere conseguentemente il verbale della procedura conciliativa e a riscuotere quanto eventualmente concordato fra le parti. Il modello contenente la delega deve essere compilato nei campi evidenziati, in particolar modo con riguardo ai dati identificativi e anagrafici del delegante (lavoratore e datore di lavoro) e del delegato e al riferimento esplicito alla delega conferita.

Sul piano procedurale a seguito della richiesta di conciliazione inviata alla Dtl e alla controparte si ha una cadenza specifica di termini.

Il tempo totale della procedura è stabilito **in 60 giorni** (termine ordinatorio) per consentire l'accettazione della procedura da parte del convenuto, solo dopo aver ricevuto la disponibilità anche della controparte a dare inizio alla procedura conciliativa, la Commissione fissa la comparizione delle parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione.

In particolare:

- **entro 20 giorni** può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte per aderire al tentativo di conciliazione;

- **entro 10 giorni** dal deposito della memoria la Dtl procede a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione;

- **entro 30 giorni** dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione (art. 410, comma 7, c.p.c.).

Non di rado, nel replicare alla domanda del lavoratore, se il datore di lavoro, convenuto per l'esperimento del tentativo di conciliazione davanti alla Dtl, intende accettare la procedura di conciliazione, deve depositare presso la Commissione di conciliazione, una memoria contenente le **dife-**

Approfondimenti

se e le *eccezioni* in fatto e in diritto, nonché le eventuali *domande in via riconvenzionale* con cui il datore di lavoro muove una eccezione o una richiesta contraria.

Conclusione del tentativo

Se il convenuto non accetta la procedura conciliativa, la stessa si intende conclusa per abbandono e la controparte non deve inviare nessun atto alla Commissione di conciliazione e ciascuna delle parti può liberamente adire l'Autorità Giudiziaria. Qualora la conciliazione riesca, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione.

Quando la conciliazione non riesce, la Commissione deve presentare alle parti una *proposta conciliativa per la definizione della controversia*, in caso di mancata accettazione della proposta le parti devono adeguatamente motivare il rifiuto, essendo soggette a specifica valutazione del giudice in occasione della trattazione del successivo ricorso. Quando non si raggiunge l'accordo, la Commissione è tenuta a formulare la proposta che deve essere *inserita obbligatoriamente nel verbale*, il quale deve contenere anche l'espressa indicazione delle posizioni manifestate da entrambe le parti (art. 411, comma 2, c.p.c.).

A conclusione del tentativo di conciliazione stragiudiziale, dunque, la Commissione di conciliazione è tenuta a redigere apposito verbale, che viene sottoscritto dal Presidente e dai membri della Commissione congiuntamente alle parti.

Tipi di verbalizzazione ed effetti

La verbalizzazione che definisce un tentativo di conciliazione può avere differenti contenuti, evidentemente a seconda di come evolve la procedura e di quali risultano essere le posizioni assunte reciprocamente dalle parti.

Per cui se le parti:

- a)** trovano le ragioni e gli elementi conciliativi utili per consolidare un'intesa il verbale è un verbale di accordo;
- b)** non raggiungono l'intesa il verbale redatto dalla Commissione è un verbale di mancato accordo;
- c)** non si presentano dinanzi alla Commissione si ha un verbale di assenza (di assenza parte se manca solo il datore di lavoro o solo il lavoratore, di mancata comparizione se sono assenti entrambi).

Il verbale dà atto sinteticamente di tutto quanto ha formato oggetto della discussione, enucleando puntualmente l'ambito della controversia individuale di lavoro ed evidenziando la natura della fattispecie (che deve risultare fra quelle ammesse a questo strumento deflativo del contenzioso giudiziario, ai sensi dell'art. 409 c.p.c.), specificando quali sono i diritti del lavoratore, di natura patrimoniale ovvero non patrimoniale, di scaturigine legale o anche contrattuale, che costituiscono il contenuto sostanziale dell'accordo raggiunto.

Verbale di accordo

In primo luogo, quando le parti pervengono ad un accordo e, quindi, ad una soluzione consensuale rispetto alla vertenza di lavoro, la Commissione di conciliazione deve dare atto dell'intesa raggiunta con apposito verbale di accordo.

Il verbale deve riportare tutti i contenuti dell'accordo raggiunto fra le parti, compresi, evidentemente, anche gli aspetti di natura economica.

D'altra parte, la conciliazione sembra specificamente finalizzata a risolvere la vertenza insorta fra il datore di lavoro e il lavoratore nei termini di una composizione della lite che fa fondamento anche sulla monetizzazione del consenso alla soluzione condivisa per le controversie derivate dalla instaurazione e dallo svolgimento come pure dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel verbale di accordo le parti possono comporre qualsiasi problematica di carattere economico che afferisce al rapporto di lavoro, tanto in funzione di specifiche transazioni quanto in esito a reciproche rinunce.

Ne consegue che attraverso un'unica soluzione mediatrice le parti possono raggiungere un'intesa *omnibus*, fermo restando che il lavoratore deve avere una completa e piena consapevolezza dei diversi termini e dei singoli aspetti dell'intesa raggiunta, con particolare riferimento al carattere definitivo della soluzione data alle questioni poste e, conseguentemente, alla inoppugnabilità della conciliazione compositiva, ai sensi e per gli effetti dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. (Cass. civ., sez. lav., 18 agosto 2004, n. 16168).

Le somme che devono essere corrisposte al lavoratore a titoli differenti, devono essere opportunamente evidenziate in modo distinto e separato, affinché nel verbale di accordo si possano agevolmente distinguere le somme destinate a definire controversie attinenti a crediti vantati dal la-

voratore in costanza del rapporto di lavoro ovvero in forza della cessazione di esso.

Il verbale di accordo può sussistere della volontà manifestata liberamente dal lavoratore che accede ad una differente proposta del datore di lavoro o della Commissione di conciliazione per una soluzione del conflitto di tipo conservativo, sebbene modificativa, dell'originario e presupposto rapporto di lavoro.

Verbale di assenza o di mancata comparizione

Le parti devono presentarsi nel giorno e nell'ora fissati davanti alla Commissione di conciliazione. In caso di assenza di una delle parti, indipendentemente dal fatto che l'assente sia il datore di lavoro piuttosto che il lavoratore, che non risulti corredata da un valido elemento giustificativo la Commissione di conciliazione procede a redigere un verbale di assenza parte.

Il verbale di assenza dà conto della formale costituzione della Commissione, della presenza della parte che diligentemente ha risposto alla convocazione inviata dalla Direzione territoriale del lavoro e della circostanza dell'assenza della parte che non risulta presente, previa verifica della regolarità della convocazione e della mancanza di validi elementi di giustificazione dalla stessa eventualmente comunicati.

A fronte della mancata partecipazione di entrambe le parti la Commissione di conciliazione procede con la redazione di un verbale di mancata comparizione, nel quale viene dato atto della regolare costituzione della Commissione e dell'assenza delle parti, dopo aver verificato la regolarità della convocazione e la mancanza di elementi giustificativi eventualmente adottati.

Verbale di mancato accordo

Anche il fallimento del tentativo di conciliazione deve risultare verbalizzato. Se le parti, nonostante gli interventi della Commissione, non sono riuscite a trovare un accordo risolutivo e compositivo della controversia, i singoli passaggi della conciliazione tentata dovranno risultare chiaramente evidenziati nel verbale di mancato accordo. Quando non si giunge alla conciliazione, infatti, devono essere espressamente indicati nel verbale di mancata conciliazione le ragioni e i motivi per i quali si è pervenuti a tale esito.

Se non si raggiunge l'accordo, in effetti, la Commissione di conciliazione formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle valutazioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2, c.p.c.) e il giudice del successivo giudizio deve tenere conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una motivazione adeguata.

Il verbale di mancato accordo non può essere generico, né può risultare privo di contenuti, anche perché dal verbale stesso deve potersi desumere quale effettivamente è stato il comportamento tenuto da ciascuna delle parti durante l'espletamento del tentativo di conciliazione. Nel verbalizzare il mancato accordo, dunque, la Commissione di conciliazione deve aver cura di riportare nel verbale, sia pure sinteticamente, tutte le questioni sollevate da entrambe le parti durante la discussione e nel confronto fra le stesse e con i conciliatori. Inoltre, il verbale di mancato accordo deve evidenziare accuratamente tutti gli elementi sostanziali fondamentali che hanno interessato il tentativo di conciliazione.

Diviene, pertanto, necessario sintetizzare le posizioni espresse dalle parti nel corso dell'espletamento del tentativo di conciliazione, senza che debbano essere evidenziati fatti e circostanze nei minimi particolari, con indicazione dettagliata: è sufficiente che venga realizzata una sintesi obiettiva della situazione di contrapposizione inconciliabile allo stato fra le pretese delle parti, nonostante l'attività di mediazione della Commissione.

Il verbale di mancato accordo deve poi contenere, necessariamente, la proposta conciliativa avanzata dalla Commissione con annotazione specifica delle posizioni assunte dalle parti rispetto alla stessa: sostanzialmente a fronte del mancato accordo il verbale redatto dai conciliatori deve permettere di conoscere con chiarezza i contenuti essenziali delle trattative svolte dinanzi alla Commissione e comprendere senza incertezze le ragioni in base alle quali ciascuna parte non ha ritenuto di poter addivenire ad una intesa.

Esecutività del verbale di conciliazione

Quando la conciliazione riesce il processo verbale di accordo viene successivamente depositato nella Cancelleria del Tribunale e il giudice, su

Approfondimenti

istanza di parte, ne accerta la regolarità formale e lo dichiara esecutivo con proprio Decreto, sebbene il deposito incida esclusivamente sulla esecutività del verbale, ferma restando in ogni caso l'efficacia vincolante dello stesso fra le parti.

Il verbale di conciliazione sottoscritto davanti alla Commissione acquista carattere di titolo esecutivo, a norma dell'art. 411 c.p.c., con Decreto del giudice presso la cui Cancelleria viene depositato, il quale, su istanza di parte come detto, dichiara esecutivo il verbale.

Il deposito dei verbali sottoscritti in Commissione non viene sempre richiesto, in quanto la richiesta interviene essenzialmente per avere l'esecutività del titolo in caso di inadempimento, senza che la legge preveda un termine di decadenza per il deposito, pertanto la parte che vi ha interesse chiederà il deposito del verbale sottoscritto o, in alternativa, procederà ad effettuarlo a propria cura, soltanto quando si verifichi il mancato rispetto dell'accordo.

Inoppugnabilità di rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni sottoscritte innanzi alla Commissione di conciliazione sono valide e inoppugnabili, in quanto sono sottratte alla regola generale di cui all'art. 2113 c.c. della invalidità e della impugnabilità entro 6 mesi, a pena di decadenza.

D'altra parte, in alcune ipotesi le rinunce e le transazioni pure sottoscritte in sede di conciliazione, possono formare oggetto di impugnazione: qualora venga dimostrato che il consenso sia stato in qualche modo viziato; se l'oggetto della rinuncia/transazione è indeterminato; se si dimostra che vi è stato errore sul fatto che determina la rinuncia/transazione.

I verbali di conciliazione possono, dunque, contenere: una rinuncia specifica all'esercizio di azioni aventi ad oggetto diritti riconducibili al rapporto di lavoro; una rinuncia relativa ad un elenco dettagliato di diritti che il lavoratore ritiene non debbano essere ulteriormente soddisfatti; una rinuncia con la chiara e inequivocabile indicazione dei motivi (ad es. per evitare l'alea di un contenzioso giudiziario oppure per accettare l'agevolazione all'esodo).

In merito alla "quietanza a saldo" ne è stata ammessa la validità in presenza della piena consa-

pevolezza del lavoratore sulle rinunce accordate (Cass. civ., sez. lav., 27 luglio 2007, n. 16682).

Con riferimento alle c.d. "clausole liberatorie generiche" o altrimenti dette "omnicomprensive", la giurisprudenza (Cass. civ., sez. lav., 14 ottobre 2003, n. 15371) ha sancito che non sono opponibili al lavoratore, mancando la consapevolezza di questi riguardo ai contenuti della rinuncia e alle ragioni della stessa. Devono ritenersi, pertanto, invalide tutte le formule liberatorie generiche o *omnibus* che siano trascritte nei verbali di conciliazione ed abbiano contenuti del tipo: "afferma di rinunciare a qualsiasi ulteriore rivendicazione avente ad oggetto diritti direttamente o indirettamente connessi e/o riconducibili al pregresso rapporto di lavoro".

Accordi già intervenuti tra le parti

Frequentemente le parti riescono a comporre la lite al di fuori dell'ambito della Commissione di conciliazione, ma al fine di rendere inoppugnabile il verbale del raggiunto accordo e di darsi la facoltà di renderlo titolo esecutivo - previo deposito - in caso di mancato adempimento, è parimenti richiesta alla Commissione una sorta di "ratifica" dell'accordo. Nella lettera circolare n. 3428 del 25 novembre 2010 il Ministero del lavoro ha previsto, in ottica di semplificazione, che il tentativo facoltativo di conciliazione possa essere in tal caso richiesto congiuntamente da entrambe le parti.

Quando le parti, concordemente e contestualmente, di comune accordo, intendano procedere ad espletare il tentativo di conciliazione, presentano la **richiesta congiuntamente** alla Dtl (**Modello 3**), dovranno procedere mediante l'apposita modulistica ministeriale che consente di attivare la procedura conciliativa facoltativa, debitamente compilata nei singoli campi evidenziati, indicando, oltre ai dati identificativi e anagrafici, con relativi recapiti e indicazione del luogo dove ricevere le comunicazioni, e alla esplicita richiesta di essere entrambi convocati per l'attivazione del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., precisando che la richiesta attiene alla sottoscrizione dinanzi alla Commissione di conciliazione dell'accordo raggiunto fra le medesime parti illustrandone l'oggetto e i contenuti.

In tal caso la Commissione di conciliazione provvederà ad avviare la procedura senza atten-

dere i termini previsti per la presentazione delle memorie.

In tali situazioni la Commissione pur non essendo chiamata a svolgere pienamente il proprio compito istituzionale, non può venire meno all'onere di procedere a convocare e ricevere le parti, a verbalizzare la raggiunta intesa fra le stesse, di fatto ratificando l'accordo preventivamente intervenuto fra loro, salvo che lo stesso contenga palesi vizi od errori che la Commissione dovrà rilevare ed evidenziare alle parti.

Si è riconosciuto che anche tali accordi risultano inoppugnabili, non rilevando, rispetto ai contenuti del verbale di conciliazione, che lo stesso sia stato raggiunto con un approccio di tipo partecipativo, orientativo, consultivo o meramente notarile della Commissione (Cass. civ., sez. lav., 12 dicembre 2002, n. 17745).

Le procedure di conciliazione in sede sindacale

Con *nota prot. n. 5199 del 16 marzo 2016* il Ministero del lavoro risponde ad uno specifico quesito relativo alla portata della verifica che le Direzioni territoriali del lavoro devono effettuare a fronte della richiesta di deposito ai sensi dell'art. 411 c.p.c. di verbali di conciliazione realizzati in sede sindacale.

Il pronunciamento arriva a seguito di un espresso diniego operato dalla Dtl di Foggia al deposito di verbali conciliativi che non rispettano le condizioni essenziali individuate dal Ministero del lavoro nella propria circolare n. 1138/G/77 del 17 marzo 1975, vale a dire che:

- la conciliazione deve essere stata raggiunta secondo le specifiche procedure previste nei contratti o negli accordi collettivi applicabili;
- l'associazione sindacale mediante cui si formalizza l'intesa deve risultare firmataria di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Sul punto la nota n. 5199/2016 muove dalla constatazione che la riforma dell'art. 410 c.p.c. ad opera dell'art. 31 della legge n. 183/2010, ha eliminato il riferimento testuale, precedentemente contenuto nella disposizione normativa novellata, alla effettuazione delle conciliazioni in sede sindacale, "*secondo le procedure previste da contratti o accordi collettivi*".

D'altra parte, osserva il Ministero, come espressamente l'art. 411, comma 3, c.p.c. ("*Se il tenta-*

tivo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. 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. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con Decreto"), esiga che il Direttore della Dtl, nelle ipotesi di richiesta di deposito presso l'Ufficio dei verbali di conciliazione in sede sindacale, debba verificare l'autenticità dell'atto, ma non possa limitarsi a tale essenziale e presupposto momento di analisi, dovendo altresì appurare che sia sostanzialmente integrata e sussistente una fattispecie di effettiva conciliazione in sede sindacale, la quale non può che avvenire "*presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative*", secondo quanto espressamente disposto dall'art. 412-ter c.p.c. ("*La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative*").

Dunque a fronte di questo essenziale elemento normativo, la nota ministeriale n. 5199/2016 riconosce come nel quadro regolatorio vigente (*post* legge n. 183/2010) il riferimento alle "*procedure di contratto o accordo collettivo*" (originariamente contenuto nell'art. 410 c.p.c.) risulti ancor più incisivo per il richiamo alle sedi e alle modalità "*previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative*" (attuale art. 412-ter c.p.c.).

D'altro canto, i tecnici ministeriali osservano anche come non soltanto sui profili processuali delle conciliazioni rilevi la verifica di "validità" delle intese conciliative assunte in sede sindacale, ma anche sui profili di diritto sostanziale, giacché in tema di rinunzie e transazioni l'eccezione alla invalidità dell'atto dispositivo, ai sensi dell'art. 2113 c.c., si pone esclusivamente a fronte della effettuazione della procedura conciliativa presso una delle "sedi protette" individuate dal legislatore, con richiamo esplicito (fra le altre

Approfondimenti

ipotesi) a quella di cui al citato art. 412-ter c.p.c. ricomprendendo la sede “sindacale” fra quelle poste a garanzia dei diritti dei lavoratori (“afferma testualmente il Ministero: “*sedi che garantiscono un certo gradiente di istituzionalizzazione*”).

Peraltro, a proposito della tipologia di controllo che deve essere attivato dal Direttore della Dtl ai sensi dell’art. 411 c.p.c. la nota n. 5199/2016 sottolinea come l’accertamento della autenticità del verbale di conciliazione in sede sindacale, non limita la facoltà e il dovere di verifica in capo al dirigente dell’Ufficio territoriale del Ministero del lavoro ad un rilievo a carattere puramente “notarile” (secondo l’espressione utilizzata nella nota ministeriale stessa), derivandone piuttosto che ai fini di un utile, valido ed efficace espletamento dell’attività di deposito dei verbali di conciliazione in sede sindacale, il soggetto sindacale, all’esito della verifica doverosamente attuata dalla Dtl, deve possedere gli elementi di specifica rappresentatività richiesti dalla norma.

In questo senso, conclusivamente, le recenti indicazioni ministeriali ribadiscono la persistente validità di quelle già offerte dalla menzionata circolare n. 1138/G/77 del 17 marzo 1975 laddove prevede che “al fine di svolgere l’accertamento d’ufficio, il Direttore può richiedere alle parti sindacali di apporre sul verbale espressa dichiarazione di avere adottato le predette procedure”, dovendosi intendere per tali quelle “previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative” ai sensi

dell’art. 412-ter c.p.c. che governa la validità delle procedure conciliative in sede sindacale.

Ciò in una prospettiva di “*responsabilizzazione del sistema di relazioni industriali*”, che il Ministero fa propria, in ragione della quale la Dtl che riceve l’istanza di deposito può omettere di effettuare “*verifiche tecnicamente complesse e suscettibili di incidere virtualmente sulle prerogative sindacali*”, con un affidamento, costituzionalmente legittimato dall’art. 39 Cost., alla autoregolamentazione sindacale circa la piena responsabilità nel rispetto e nella puntuale applicazione delle norme legali e contrattuali collettive.

In particolare, come puntualizzato dal Ministero del lavoro nella successiva **nota prot. n. 5755 del 22 marzo 2016**, per accertare in concreto il possesso di elementi di specifica rappresentatività finalizzati al corretto svolgimento dell’attività di deposito dei verbali di conciliazione in sede sindacale sensi dell’art. 411 c.p.c., la Dtl può limitarsi a verificare che il verbale di conciliazione medesimo risulti effettivamente sottoscritto “*in sede sindacale*” (art. 411, comma 3, c.p.c.), vale a dire con l’assistenza di un rappresentante sindacale (di fiducia del lavoratore) che appartenga ad associazioni sindacali maggiormente rappresentative, senza che assuma rilievo determinante, invece, la verifica dell’elemento formale del rispetto delle procedure previste dai contratti collettivi, ma piuttosto l’effettivo grado di rappresentatività dell’organizzazione sindacale che definisce la procedura conciliativa, asseverandone, di fatto, l’espletamento e i contenuti dell’accordo raggiunto fra le parti.



TENTATIVO CONCILIAZIONE DA LAVORATORE

ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n. 183/2010

Alla Direzione Territoriale Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato a _____ il _____

Residente a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ fax _____ e-mail _____

Nazionalità _____ CF _____

Luogo dove far pervenire le comunicazioni _____

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n.

183/2010, nei confronti della Ditta /Amministrazione _____

esercente attività di _____ con sede nel Comune

di _____ C.A.P. _____ Via _____

_____ n _____ Codice Fiscale _____

, alle cui dipendenze è/è stato occupato dal _____ al _____ con le mansioni

di _____ con la qualifica di _____

CCNL applicato _____ presso la sede di _____ per le

seguenti cause:

- Impugnativa di licenziamento comminato in data _____ a mezzo voce o lettera
- Differenza paga dal _____ al _____
- Mancata retribuzione dal _____ al _____
- Ferie non godute dal _____ al _____
- Riposo settimanale dal _____ al _____
- Compenso lavoro straordinario dal _____ al _____
- Festività nazionali ed infrasettimanali dal _____ al _____
- Gratifica natalizia, 14° mensilità dal _____ al _____
- Indennità sostitutiva del preavviso
- T.F.R. (trattamento fine rapporto)
- Provvigioni
- Altre voci

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



Approfondimenti



RICHIESTA CONCILIAZIONE DATORE DI LAVORO

Alla Direzione Territoriale Lavoro di

Via _____
 CAP _____ Città _____ Prov _____
 Email _____
 PEC _____

Oggetto: Richiesta di convocazione

Il/la sottoscritta/a _____ nato a _____ il _____
 In nome e per conto della Ditta (ragione sociale) _____
 Sede legale nel Comune di _____ CAP _____
 via _____ n _____ CF _____

CHIEDE

che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.e srt. 31 della L. 183/2010 per la controversia con il lavoratore (Nome e Cognome) _____ nato a _____ il (GG/MM/AAAA) _____ e domiciliato nel comune di _____ C.A.P. _____ Via _____ n _____ Codice Fiscale _____ nazionalità _____, circa il rapporto di lavoro prestato nel periodo dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA) _____ in qualità di _____ qualifica _____ CCNL applicato _____

Per i seguenti motivi:

Rimane in attesa della convocazione delle parti.

Il numero dei dipendenti occupati nell'azienda all'atto della presente richiesta è di n _____ unità

_____, Li _____

 firma

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



Approfondimenti



N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

"Dichiaro/a di essere informato/a ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 DLGS 196/2003, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi trattati, anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del Dlgs. 196/2003. Dichiaro di aver ricevuto la relativa informativa"

_____, Li _____

firma



Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



Approfondimenti



RICHIESTA DI CONVOCAZIONE CONGIUNTA

ex art. 31 L. 183/2010

Alla Direzione Territoriale Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

- Raccomandata A.R.
- Consegnata a mano

La Ditta _____
 con sede nel comune di _____ prov _____
 CAP _____ via _____ n _____
 CF/P.IVA _____ telefono _____ fax _____
 e-mail _____ PEC _____
 in persona del legale rappresentante pro tempore _____

CONGIUNTAMENTE

al Sig./ra _____ nato a _____ il _____
 nella sua qualità di lavoratore prestatore di lavoro della succitata Ditta,
 residente a _____ CAP _____ via _____ n _____
 telefono _____ fax _____ e-mail _____

CHIEDONO

di essere convocati da codesta rispettabile Commissione per la sottoscrizione dell'accordo avente per oggetto:

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.
 Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



Approfondimenti



Luogo dove far pervenire le comunicazioni:

Indirizzo _____

telefono _____ fax _____ e-mail _____

_____, Li _____

firma del datore di lavoro

firma del lavoratore

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti.
In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

"Dichiaro/a di essere informato/a ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 DLGS 196/2003, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi trattati, anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del Dlgs. 196/2003. Dichiaro di aver ricevuto la relativa informativa"



Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.
Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.





DELEGA POTERE DI TRANSIGERE

Alla Direzione Territoriale Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il Sottoscritto _____ nato a _____ il _____
nella qualità di Datore di Lavoro / lavoratore

DELEGA

il Sig _____ nato a _____ il _____
e conferisce al medesimo il potere di transigere e sottoscrivere il verbale relativo al tentativo di conciliazione della vertenza insorta con _____
e riscuotere quanto eventualmente convenuto tra le parti.

"Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.L.vo 196/03, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art.7 del D.L.vo 196/03"

_____, Li _____

firma

PARTE RISERVATA ALL'UFFICIO - AUTENTICAZIONE

Io sottoscritto _____, in qualità di Funzionario della D.T.L. di _____, dichiaro autentica la firma che precede, apposta in mia presenza dal Sig. _____ nato il _____ a _____ della cui identità mi sono accertato mediante _____.

_____, Li _____

il Funzionario

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente presentato a mano al funzionario della DTL competente.