LA CONCILIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

scritto da goal | 4 Novembre 2023

di Giorgio Madonna*

Cos’è	La **conciliazione** permette di risolvere una controversia tra due parti, tramite il supporto di appositi organismi. Questo strumento è ancora più importante in materia di lavoro, in quanto qualsiasi accordo trasattivo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore non è valido se non è sottoscritto dalle parti in un ambito cosiddetto “protetto”, come previsto dall’art. 2113 c.c., in modo che si possa verificare la volontà conciliativa effettiva ed autentica del lavoratore.
AMBITI PROTETTI	Sono considerati ambiti protetti: • La sede giudiziale ex art. 420 c.p.c. • La sede extragiudiziale “amministrativa” • La sede extragiudiziale “sindacale” ex art. 411 c.p.c. • La sede extragiudiziale costituita dai collegi di conciliazione ed arbitrato ex art. 412 ter e 412 quater c.p.c.

L’ACCORDO IN SEDE GIUDIZIALE	La conciliazione giudiziale è quella raggiunta dalle parti avanti al **giudice del lavoro** al quale è ricorsa una delle parti, datore o lavoratore. Ai sensi dell’art. 420 c.p.c. Il giudice al la prima udienza tenta la conciliazione della lite e formula una proposta transattiva. Il verbale redatto in questa circostanza ha efficacia di titolo esecutivo. A tal uopo le parti devono essere presenti personalmente in udienza o farsi rappresentare da persone a conoscenza dei fatti a cui viene attribuito il potere di conciliare o transigere.

L’ACCORDO IN SEDE STRAGIUDIZIALE	**In sede Amministrativa presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro** La domanda deve essere inoltrata alla Commissione di Conciliazione dell’Ispettorato competente per territorio, composta dal direttore dell’ufficio e da due rappresentanti paritetici del datore di lavoro e lavoratore designati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. La commissione convoca le parti per il tentativo di conciliazione, se questo riesce viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti la commissione e che il giudice del lavoro, può dichiarare esecutivo con apposito decreto (art. 411 comma 1 c.p.c.). **In sede sindacale** Questo procedimento è alternativo a quello in sede amministrativa ed è quello previsto dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti. Se la conciliazione riesce il verbale sottoscritto dalle parti viene depositato presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro il cui direttore provvede a depositario presso la cancelleria del Tribunale per la dichiarazione di esecutività (art. 411 ultimo comma c.p.c.).

PROCEDURA PREVENTIVA IN IPOTESI DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	La legge 92/2012 art. 1 comma 40, ha introdotto un'importante novità in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prevedendo un procedimento conciliativo obbligatorio antecedente alla comunicazione del licenziamento al lavoratore. I datori di lavoro che rientrano nell'applicazione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori sono tenuti ad inviare un'apposita comunicazione alla DTL del luogo, ora ITL e, per conoscenza, al lavoratore. L'ITL convoca le parti entro sette giorni per promuovere un tentativo di conciliazione. Il datore di lavoro e il lavoratore possono essere assistiti dalle organizzazioni sindacali o da avvocati, commercialisti o consulenti del lavoro. La procedura deve concludersi entro 20 giorni. Nel caso in cui il tentativo abbia esito negativo il datore di lavoro può procedere al licenziamento. Al contrario, se la conciliazione dovesse portare ad una risoluzione consensuale, il dipendente potrà fruire dell'indennità di disoccupazione. Tale procedura non si applica ai contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

LA RIFORMA DEL PROCESSO CIVILE	Il 28 febbraio 2023, sono entrate in vigore anche le nuove norme sulla negoziazione assistita in materia di lavoro previste dalla riforma del processo civile, legge 197/2022. Per le controversie di cui all’art. 409 c.p.c., fermo restando quanto previsto dall’art. 412 ter c.p.c., è prevista la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita a condizione che ciascuna parte sia assistita dal proprio avvocato, al relativo accordo è assicurato il regime di stabilità protetta previsto dal art. 2113 del c.c.

**Odcec Napoli*