

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Presso le sedi dell'ispettorato, competenti per territorio ex art. 413 cpc, possono essere attivate diverse tipologie di conciliazioni dinanzi ad

1)Organo collegiale (Commissione di Conciliazione)  controversia classica (art. 410 cpc) e cd attività di mediazione preventiva (art. 7 legge 604/66 mod. legge 92/12; art. 6 dlgs 23/2015 ed art. 2103 c. 6 cc)

2)Organo monocratico (ispettore del lavoro)  conciliazione monocratica



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Sedi protette (art. 2113):

- Conciliazione ex art.410 cpc (c/o ITL)
- Conciliazione sindacale
- Conciliazione davanti al Giudice (art.220 cpc)
- Conciliazione davanti le Commissioni di certificazione
- Conciliazione monocratica (sede ispettiva) - Art. 11 dlgs 124/04 : *“In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'[articolo 2113](#), [commi primo](#), [secondo](#) e [terzo del codice civile](#)”*



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Art. 2113 c.c. Rinunzie e transazioni

Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o 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 artt. 185, 410 e 411 del codice di procedura civile

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

RISOLUZIONE DI CONTROVERSIE IN ATTO

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE PRELIMINARE AL GIUDIZIO

l'**art. 410 c.p.c.**, co. 1, nella sua **attuale** formulazione prevede che

“ Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413 ”.

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Conciliazione presso il Ispettorato ex articolo 410 cpc e art. 31 della L. 183/2010

- Apposita Commissione di Conciliazione presso ITL
- Richiesta formale preventiva: istanza adesione convocazione entro 10 g e fissazione della conciliazione entro 30 giorni successivi.
- Elementi richiesti e motivi della controversia, per svolgere una eventuale istruttoria
- La Commissione come figura di garanzia: composizione
- Se positiva: inoppugnabilità delle decisioni assunte e sottoscritte

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

LE COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE ISTITUITE PRESSO L'ISPettorato DEL LAVORO EX ART. 410 CPC

La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione **a proprie sottocommissioni**, ove è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

ESITO CONCILIAZIONE 410 CPC

POSITIVO: conciliazione raggiunta, anche parzialmente, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dalla commissione o sottocommissione.

NEGATIVO: non si raggiunge accordo conciliativo (c.d. mancato accordo), allora la commissione o sottocommissione deve sottoporre alle parti una proposta conciliativa da inserire obbligatoriamente a verbale, con indicazione delle posizioni delle singole parti. Il giudice del lavoro, al quale le parti dovranno ricorrere per la risoluzione della controversia, terrà in considerazione il comportamento delle parti, qualora la proposta conciliativa fosse rifiutata senza adeguate spiegazioni.



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

ART. 31 LEGGE 183/2010

Il tentativo conciliativo torna ad essere facoltativo come previsto dalla normativa ante 1998, ovvero in caso di controversia individuale di lavoro le parti possono rivolgersi direttamente al giudice del lavoro senza la propedeuticità del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione della ITL

...ritorno al passato, infatti il Legislatore ha sostituito il termine “deve” con il termine “può”, ovvero ha ristabilito quanto presente nella normativa vigente dal 1973 al 1998 in fatto di conciliazione.



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE

Art. 410 cpc

➤ TUTTE LE TIPOLOGIE DI CONTROVERSIE (conflitto in atto asserita lesione di diritti e contrapposizione di controparte: esempi: impugnativa licenziamento; differenze retributive, ferie non godute, TFR, straordinari, mancato pagamento 13ma 14ma, indennità, riposi non goduti ecc ecc)

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

Art. 7 legge 604/1966 modificato dalla Legge 92/2012

➤ Per aziende oltre i 15 dipendenti
➤ In caso di licenziamento per GMO
➤ è obbligatorio ma preventivo
➤ va instaurato prima di comminare il licenziamento (non c'è ancora una controversia non c'è un licenziamento intimato ed impugnato; è solo preannunciato)
➤ Unica sede prevista ITL (non ogni sede protetta). Va effettuato SOLO presso l'ITL



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Art. 7 Legge 604/1966

Che succede davanti alla Commissione?

ACCORDO → soluzione conservativa o incentivazione economica - In caso di risoluzione consensuale decisa in questa sede si applicano le disposizioni dell'NASPI per la ricollocazione del lavoratore;

MANCATO ACCORDO → Il comportamento complessivo delle parti, desumibile dal verbale redatto, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria e per la determinazione delle spese processuali

► Il licenziamento intimato all'esito del suddetto procedimento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento era stato avviato

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE	TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO	OFFERTA CONCILIATIVA
Art. 410 cpc	Art. 7 legge 604/1966 modificato dalla Legge 92/2012	Art. 6 Dlgs 23/2015
<p>➤ TUTTE LE TIPOLOGIE DI CONTROVERSIE</p>	<p>➤ Per aziende oltre i 15 dipendenti ➤ In caso di licenziamento per GMO ➤ è obbligatorio ➤ va instaurato prima di comminare il licenziamento ➤ va effettuato SOLO presso l'ITL</p>	<p>➤ Per lavoratori in tutela crescente ➤ Riguarda tutte le tipologie di licenziamento ➤ Va instaurata entro i 60 giorni successivi al licenziamento (già intimato ma non impugnato non c'è ancora controversia) ➤ È facoltativo ➤ Importo di incentivo è fissato in base agli anni di servizio ➤ In qualunque sede protetta</p>



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO- ART. 7 LEGGE 604/66	OFFERTA DI CONCILIAZIONE – ART. 6 DLGS 23/2015
AZIENDA	REQUISITI DIMENSIONALI ART. 18	PER TUTTE LE AZIENDE
TIPO DI Licenziamento	GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	TUTTE LE TIPOLOGIE DI LICENZIAMENTO COMMUNATE
QUANTO	PROCEDURA OBBLIGATORIA PRIMA DEL LICENZIAMENTO	PROCEDURA FACOLTATIVA DOPO IL LICENZIAMENTO (ENTRO 60 GG- stesso termine di eventuale impugnativa del licenziamento)
LAVORATORI	Solo per rapporti di lavoro: -Instaurati prima del 07 marzo 2015 -Trasformati prima del 07 marzo 2015 -Qualificati da apprendistato prima del 07 marzo 2015	Solo per rapporti di lavoro -Instaurati dopo il 07 marzo 2015 -Trasformati dopo il 07 marzo 2015 -Qualificati da apprendistato dopo il 07 marzo 2015
ALTERNATIVE	<ul style="list-style-type: none">- Soluzioni conservative (part time demansionamento trasferimento ecc)- Soluzioni economiche (incentivazione)	Accordo postumo al licenziamento può prevedere solo un accordo di natura economica per la non impugnazione dello stesso. Importo (da 3 a 27 mensilità) non tassato non soggetto a contribuzione
IMPORTI NASPI	Spetta sia se l'accordo riconosce la legittimità del licenziamento sia in caso di risoluzione consensuale	Si (perché trattasi di licenziamento già intimato)

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

ART. 6 DLGS 23/2015

Entro il termine di 60 (stesso termine per l'impugnativa del licenziamento) il datore di lavoro può offrire al lavoratore una somma, calcolata dal legislatore e pari all'incirca ad una mensilità per ogni anno lavorato, per chiudere la questione del licenziamento ed eventuali contestazioni

L'offerta calcolata secondo la legge è invece detassata esente dal punto di vista fiscale e contributivo.



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

ART. 2103 CODICE CIVILE – COMMA 6

Tale norma prevede che il lavoratore e il datore di lavoro possano stipulare un accordo individuale di modifica “delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione”.

L'accordo di dequalificazione deve però soddisfare l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione nell'interesse del lavoratore alla conservazione della occupazione, alla acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita

in caso di stipulazione al di fuori delle sedi protette, il patto sarà nullo ai sensi dell'ultimo comma dell'attuale art. 2103 c.c.



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

ORGANO MONOCRATICO SEDE ISPETTIVA	CONCILIAZIONE MONOCRATICA ART. 11 DLGS 124/2004
SEDE ISPETTIVA – RICHIESTA DI INTERVENTO	OGGETTO LIMITATO A RIVENDICAZIONI DI NATURA PATRIMONIALE (no aspetti che richiedono una verifica ispettiva: violazioni penali ecc)
PUO' ESSERE PREVENTIVA O CONTESTUALE	COMPORTE IN CASO DI ACCORDO L'ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Art. 11 dlgs 124 del 2004 Conciliazione monocratica preventiva

Comma 1 «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 sulle questioni segnalate».



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

La conciliazione monocratica, c.d. contestuale, è disciplinata dall'ultimo comma dell'art. 11 c. 6 D.Lgs. n. 124 del 2004, che così stabilisce: "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 diversità è nel momento in cui hanno inizio. Infatti, la conciliazione preventiva, di cui al primo comma dell'art. 11, si origina in un momento che precede l'iter ispettivo, ovvero prima dell'accesso, diversamente la conciliazione contestuale avviene proprio nel corso dell'ispezione.

Pertanto, qualora gli organi di vigilanza, nel corso di un accesso ispettivo, ravvisino i presupposti per una conciliazione monocratica, gli ispettori devono provvedere a raccogliere il consenso scritto delle parti, così da poter dare inizio alla procedura conciliativa, dandone immediato avviso alla ITL di appartenenza.

La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'[articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#), fino alla conclusione del procedimento conciliativo.



Fondazione Giuseppe Pera

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Estinzione del procedimento ispettivo

Esito positivo: “ Si ha solo con il raggiungimento dell’accordo e l’adempimento di cui all’art. 11, c. 4, del D. Lgs. N. 124/2004 (obbligo di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali).

“ L’esito positivo della C. M. oltre a definire il procedimento ispettivo determina l’impossibilità di proseguire o avviare il procedimento ispettivo e di contestare eventuali sanzioni

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Estinzione del procedimento ispettivo

- L'accordo conciliativo deve prevedere in ogni caso il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti (art. 11, c. 4 D. Lgs. n. 124/2004).
- La C. M. non può avere carattere novativo. Non possono, pertanto, essere corrisposte, da parte del datore di lavoro, somme a titolo transattivo, c. d. a "saldo e stralcio" (circ. 36/2009). "Lo scopo della procedura conciliativa monocratica è quello di incentivare l'emersione del rapporto di lavoro ed il versamento della relativa contribuzione"

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

DIFFIDA ACCERTATIVA ART. 12 DLGS 124/2004

Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze della disciplina contrattuale da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale degli Ispettorati del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti (art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004).

GIORNATA DI STUDI

La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro

Complesso Conventuale di San Francesco – Lucca - 4 marzo 2022

Ai sensi del comma 2 del citato art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, entro 30 giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso l'Ispettorato del Lavoro.

La norma prevede, inoltre, che in caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perda efficacia e, per il verbale medesimo, non trovino applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

....in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo.