

INTERVENTO CONCLUSIVO DEI LAVORI
Giovanni Mammone

Questa Giornata di studio è stata occasione per ricapitolare il complesso elenco degli strumenti conciliativi delle controversie di lavoro estranei (con qualche eccezione) alle disposizioni del Codice di procedura civile e per affrontare le novità prospettate in materia dalla legge delega 26 novembre 2021 n. 206, intitolata all'efficienza del processo civile e alla revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie.

La legge delega si propone un recupero di efficienza della giustizia civile e non ignora la giustizia del lavoro, cui dedica alcuni interventi di sistema (a proposito dei licenziamenti) ed alcune innovazioni in materia di risoluzione alternativa delle controversie (A.D.R. secondo l'acronimo in uso), prima tra tutte, ma non esclusiva, l'estensione della negoziazione assistita alla materia del lavoro.

L'analisi svolta oggi dai relatori che mi hanno preceduto è stata, dunque, preziosa, in quanto affrontando le specifiche discipline essi hanno evidenziato molti aspetti critici e hanno fornito materiale importante per l'opera del legislatore delegato che, come sapete, dovrà "armonizzare ... la normativa in materia di procedure stragiudiziali di risoluzione delle controversie previste dalla legge", anche per "raccolgere tutte le discipline in un testo unico degli strumenti complementari alla giurisdizione (TUSC)" (art. 1, lett. b. della legge 206).

Nella relazione antimeridiana la prof.ssa Mariella Magnani ha ricostruito la logica ed i contenuti del regime di "stabilità protetta" previsto dal quarto comma dell'art. 2113 c.c., che presidia le rinunzie e le transazioni aventi ad oggetto i diritti del lavoratore e viene ora esteso dalla legge delega all'accordo raggiunto in sede di negoziazione assistita. Ha, inoltre, sottolineato l'esigenza di chiarire la portata della disposizione ivi contenuta (art. 1, lett. c) che, nel regolare l'istituto della mediazione, esclude dal suo campo di azione le controversie di lavoro, ma rende obbligatorio il ricorso preventivo all'istituto stesso per le controversie in materia di "contratti d'opera". La legge n. 206 pare, infatti, ignorare l'ambiguo contenuto di questa categoria, che è posta al confine con il rapporto di lavoro subordinato, con conseguente possibilità che si ponga un problema di compatibilità con i rapporti di lavoro menzionati dall'art. 409, n. 3, c.p.c.

I tre interventi che hanno fatto seguito hanno affrontato alcune specifiche fattispecie conciliative (Stefania Mangione per le conciliazioni in sede sindacale,

Elisabetta Calcagno per le conciliazioni dinanzi all'Ispettorato nazionale del lavoro-INL, Pasquale Staropoli per la certificazione del rapporto di lavoro) che sicuramente imporranno razionalizzazione e coordinamento di carattere funzionale.

Mi riferisco innanzitutto alla procedura di conciliazione amministrativa dinanzi alle Commissioni provinciali prevista dal Codice di procedura e alle procedure conciliative in materia di licenziamento delle leggi speciali, nelle ultime quali, ci è stato spiegato, gli organi amministrativi svolgono una sostanziale attività di mediazione destinata a prevenire l'evento-recesso. Ma penso anche a quegli strumenti conciliativi che definirei "anomali", quali la conciliazione monocratica e quella conseguente alla diffida accertativa (previste dagli artt. 11 e 12 del d.lgs. 124 del 2004), che pure sono sottratte alla disciplina dei primi tre commi dell'art. 2113 c.c.

Rilievo particolare assumono le conciliazioni previste dai contratti collettivi, che per l'art. 412 *ter* c.p.c. possono essere svolte anche "presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. maggiormente rappresentative". Al riguardo è stato affrontato in particolare il tema delle modalità di svolgimento dell'attività conciliativa e della funzione che il sindacato deve svolgere, che deve essere non meramente formale, ma tale da illustrare al lavoratore il contenuto delle eventuali rinunzie e consentirgli una consapevole decisione.

Nella sessione pomeridiana il prof. Francesco P. Luiso, già presidente della Commissione ministeriale che ha elaborato le "proposte di interventi in materia di processo civile e di strumenti alternativi" e in larga parte confluite nel disegno di legge delega, ha svolto una ampia relazione sulla negoziazione assistita quale strumento di preventiva soluzione delle controversie di lavoro.

Come noto, l'art. 2 del d.l. 132 del 2014 prevede che nelle controversie aventi ad oggetto diritti disponibili, con esclusione di quelle in materia di lavoro, le parti possano accordarsi per risolvere in via amichevole la loro lite in maniera negoziata, con l'assistenza di uno o più avvocati. La legge delega al comma 4, lett. *q*) ha, tuttavia, previsto anche le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. possano essere oggetto di negoziazione assistita, così rimuovendo il divieto originario, prevedendo altresì che "al relativo accordo sia assicurato il regime di stabilità protetta di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile".

Deve sottolinearsi l'importanza di questa innovazione non solo perché ogni strumento conciliativo acquista maggiore incisività se rimesso a trattazione professionale, ma anche per le garanzie difensive che ora vengono assicurate alle parti (e soprattutto al lavoratore), dato che condizione della convezione di negoziazione è che "ciascuna parte sia assistita dal proprio avvocato, nonché, ove le parti lo ritengano, anche dai rispettivi consulenti del lavoro". In particolare, risalta la cornice nel cui ambito viene inserito il procedimento conciliativo di negoziazione;

l'assistenza tecnica viene incentivata non solo per la regolazione dei rapporti economici tra le parti del rapporto di lavoro, ma anche per la corretta definizione delle connesse questioni fiscali e contributive. Quindi, è condivisibile la concretezza del legislatore delegato che facoltizza le parti a rendere partecipi della procedura di negoziazione, accanto agli avvocati, anche i consulenti del lavoro. La migliore conferma dell'opportunità di questa scelta è stata data, del resto, dall'intervento di Renato Scorcelli che ha ricostruito gli adempimenti collaterali alla prestazione di lavoro subordinato e ha fissato, allo stesso tempo, i passaggi (retributivo, fiscale e contributivo) che la definizione negoziale della controversia deve percorrere.

Gli interventi di Pasquale Staropoli e Daniela Paliaga potrebbero sembrare eccentrici al tema del giorno. Il primo nel discutere degli effetti dell'atto certificativo ha illustrato un istituto che, consentendo alle parti di chiedere ad un soggetto qualificato la certificazione del contratto di lavoro e la previa fissazione delle caratteristiche giuridiche del rapporto, previene la controversia più che chiuderla. La seconda, parlando del tentativo di conciliazione giudiziale, ha affrontato il momento patologico della controversia, quando, fallito il passaggio della soluzione negoziale, le parti sono dinanzi al giudice. I due interventi, invece, si sono rivelati particolarmente coerenti con il contesto generale di questa giornata di studio, in quanto hanno riproposto due tematiche che, pur non interessate dalla riforma, comunque hanno una valenza deflattiva.

Per quanto riguarda la certificazione dall'esposizione è emerso che lo scopo di prevenire la controversia (e, quindi, di deflazionare il contenzioso) è condizionato da eccessivo formalismo e da una buona dose di incertezza quanto a risultato del procedimento. L'atto certificativo, infatti, può essere a sua volta causa di controversia, ove le parti (o i terzi interessati) si trovino in disaccordo sulla qualificazione del contratto ed impugnino dinanzi al giudice l'atto certificativo. Circa l'attuale conformazione dell'istituto sarebbe, quindi, opportuno avviare una riflessione, atteso che nei circa venti anni di (tormentata) applicazione, esso ha avuto scarsa applicazione.

Diverso è il discorso per la conciliazione giudiziale. Nonostante il Codice di procedura civile in più occasioni processuali inviti il giudice ad incontrare le parti della controversia per invitarle ad una soluzione conciliativa, è solo nel rito del lavoro che l'istituto della conciliazione giudiziale ha una effettiva applicazione, probabilmente perché le controversie di lavoro maggiormente si prestano al confronto tra le parti. Ciò nonostante, il passaggio conciliativo viene considerato a torto come un momento del processo privo di contenuto giuridico ed è solitamente trascurato dal punto di vista dell'analisi dommatica, tanto che molto viene lasciato all'iniziativa dei singoli giudici e non esistono studi giuridici che ne abbiano sistematizzato lo svolgimento.

La collega Daniela Paliaga, invece, puntando molto sulla sua esperienza di giudice del lavoro di primo grado, ci ha fornito oggi una testimonianza concreta circa l'approccio e la conduzione della conciliazione giudiziale e ha lasciato negli atti di questo Convegno una rilevante traccia di idee e proposte che conferiscono concretezza metodologica e giuridicità a questo non secondario momento processuale.

- - - - -

Abbiamo trascorso, dunque, una giornata impegnativa per i tanti temi in discussione, ma sicuramente stimolante per i risultati raggiunti e non resta che concludere, ringraziando la Fondazione Giuseppe Pera per aver organizzato questo *forum* e augurando che in futuro possa esserci una ulteriore occasione di incontro, soprattutto nel momento in cui, esercitata la delega per la riforma degli istituti conciliativi, dovranno discutersi i contenuti dell'annunziato testo unico.