

Nuove procedure di conciliazione controversie di lavoro

La legge 4 Novembre 2010 n.182, Collegato Lavoro, in vigore dal 24 novembre 2010, ha abolito l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro. L'esperimento sulla composizione amichevole delle liti tra imprese e dipendenti finora costituiva condizione di procedibilità per la proposizione della domanda davanti al giudice del lavoro. La causa che iniziava senza il preventivo tentativo di conciliazione veniva dichiarata improcedibile e sospesa per consentire il tentativo di conciliazione. Con la riforma introdotta, le parti, d'ora in poi, hanno la facoltà di richiedere il tentativo di conciliazione solo se ne hanno interesse e quindi per quei casi dove le parti hanno già trovato un accordo o lo stanno per trovare diversamente saranno libere di adire immediatamente l'autorità giudiziaria. In un solo caso il tentativo di conciliazione rimane obbligatorio: chi deve impugnare un contratto di lavoro certificato dovrà prima esperire il tentativo



di conciliazione presso la commissione che ha emesso la certificazione. Il collegato lavoro, inoltre, introduce un ampliamento delle possibili forme e procedure conciliative. Infatti, oltre alle due tradizionali sedi conciliative, Direzione Provinciale del Lavoro e Sede Sindacale, si introduce quella degli organi di certificazione, per le quali trova applicazione la procedura prevista per la DPL, dove possono essere istituite camere arbitrali per la risoluzione di controversie di lavoro, e i collegi di conciliazione ed arbitrato presso i quali si svolgeranno le conciliazioni irrituali che dovranno precedere l'arbitrato irrituale. Relativamente alle procedure conciliative, nulla cambia per quelle esperite in sede sindacale che, rispetto alle modalità di svolgimento, restano disciplinate dai contratti collettivi. Pertanto fino a quanto non intervengano modifiche nei contratti collettivi continueranno ad operare secondo le modalità già definite. Occorre sottolineare che in caso di mancata conciliazione in sede sindacale non si ha nessuna conseguenza sulla procedura che successivamente viene attivata dinanzi al giudice del lavoro. Per le conciliazioni dinanzi al DPL sono state introdotte numerose ed importanti modifiche. La procedura è più formale e complessa rispetto a quella sinora seguita. La richiesta del tentativo di conciliazione, compilata nel rispetto dei contenuti previsti dalla legge, va inviata alla controparte e alla DPL, con la conseguente interruzione dei termini di prescrizione dei diritti che si fanno valere sulla domanda. Entro 20 giorni, se la controparte accetta la procedura, deposita una memoria che contenga tutte le difese, le eccezioni e le eventuali domande riconvenzionali. Ove ciò non avvenga ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria competente. In caso di accettazione, entro 10 giorni la commissione fissa la comparizione delle parti ed entro 30 giorni deve tenersi il incontro. Se le parti non trovano un accordo, la commissione deve formulare una proposta di bonaria definizione della controversia, i cui termini devono essere riassunti nel verbale, che se rifiutata deve essere indicato il motivo che, nel successivo giudizio, sarà valutato dal giudice. Ciò significa che una volta instaurata e accettata la procedura conciliativa in sede DPL le parti dovranno giustificare il mancato accordo e soprattutto la mancata accettazione della proposta formulata dalla commissione, con possibili riflessi negativi sul giudizio successivo.