

LE CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI IN MATERIA DI LAVORO

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Mercoledì 25 giugno 2025

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Mercoledì 25 giugno 2025

Argomenti trattati



- Procedura di conciliazione ordinaria (art. 410 e ss. c.p.c.)
- Conciliazione monocratica
- Collegio di conciliazione e arbitrato
- Tentativo obbligatorio di conciliazione su licenziamenti per G.M.O.
- Offerta di conciliazione per i contratti a tutele crescenti
- Negoziazione assistita in materia di lavoro

LE CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI

Le **conciliazioni stragiudiziali** in materia di lavoro (*art. 409 c.p.c.*) sono procedimenti di risoluzione delle controversie che si svolgono al di fuori del processo giudiziario, coinvolgendo un conciliatore che aiuta le parti (datore di lavoro e lavoratore) a trovare un accordo.

Queste conciliazioni possono essere utilizzate prima di adire il giudice, rappresentando una **soluzione alternativa** e più **rapida per risolvere le controversie**.

Le controversie in materia di rapporti di lavoro possono risolversi, oltre che attraverso la decisione del Giudice del Lavoro, anche attraverso la conciliazione stragiudiziale effettuata in una delle **«sedi protette»** stabilite dal legislatore; tale istituto, oltre a dirimere efficacemente le controversie in essere, rappresenta anche uno dei migliori mezzi di difesa preventiva a disposizione del datore di lavoro in un'ottica di **abbattimento del c.d. «litigation risk»**, ossia il rischio di contenzioso derivante dalla gestione/impiego del personale dipendente e/o dei collaboratori (co.co.co., partita Iva, ecc.).

Le «**sedi protette**» sono:

- La sede giudiziale (nel caso in cui sia stata instaurata una causa)
- Le Commissioni di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)
- I Collegi di Conciliazione e Arbitrato
- Le sedi sindacali
- Le Commissioni di Certificazione (C.P.O. Consulenti del Lavoro, Università degli Studi)

Le **procedure per la risoluzione stragiudiziale** delle controversie in materia di lavoro sono oggi **fondamentali per limitare l'accesso e la congestione delle aule dei tribunali** e per una soluzione, anche preventiva (come vedremo più dettagliatamente in avanti), dei conflitti tra datori di lavoro e lavoratori.

Fondamentale e determinante, è il ruolo che riveste il Consulente del Lavoro nella gestione e nella soluzione stragiudiziale delle controversie, con la sua competenza tecnica specifica e con la conoscenza del contesto aziendale in cui sorge e si sviluppa il contenzioso.

Dal momento che si sostiene, a ragione, che il diritto del lavoro sia un diritto fattuale, ove non conta tanto la forma o il *nomen juris* quanto, piuttosto, il concreto atteggiarsi del rapporto, il contesto e la effettività di quanto verbalmente o anche scritturalmente conclamato.

L'EVOLUZIONE DELLA NORMA E DELLA PRASSI



Prima degli importanti interventi riformatori avvenuti nel 2003, nel 2004 e nel 2010, le procedure stragiudiziali per la risoluzione del contenzioso erano poche e con modalità e tempistiche ben definite.

Per risolvere una vertenza in materia di lavoro esistevano unicamente il tentativo ordinario di conciliazione ed il Collegio Arbitrale (per i ricorsi avverso i provvedimenti disciplinari).

Il Collegato Lavoro (*art. 31 della Legge n. 183/2010*) ha riscritto gli articoli *410 e ss. 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 nuovo tentativo preventivo di conciliazione introdotto dalla legge Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (*art. 1, legge n. 92/2012*).

Il Verbale di accordo sottoscritto innanzi alle Commissioni di Conciliazione è inoppugnabile ai sensi dell'*art. 2113, comma 4, c.c.*; ciò significa che le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore, anche se previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute nei verbali di conciliazione non sono impugnabili in quanto l'intervento dell'ufficio ispettivo del lavoro (ovvero delle altre «sedi protette») è in sé idoneo a garantire sia l'espressione di una volontà non coartata del lavoratore sia una adeguata tutela dello stesso rispetto alla soggezione al datore di lavoro.

RISOLUZIONE ARBITRALE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, **le parti** possono **accordarsi** per la risoluzione (anche parziale) della lite, **affidando alla Commissione di Conciliazione**, il **mandato a risolvere in via arbitrale la controversia** (*art. 412 c.p.c.*).

Tale **mandato** deve contenere:

- Il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60 giorni dal conferimento; dopo tale termine, l'incarico deve intendersi revocato
- Le norme invocate dalle parti a sostegno delle pretese e la richiesta eventuale di decisione secondo equità, nel rispetto dei principi che regolano la materia

Il **lodo** emanato a conclusione del procedimento arbitrale, **produce** gli **effetti del negozio giuridico** (artt. 1372 e 2113,co.4, c.c.).

I benefici che derivano dal positivo esito di una conciliazione *ex art. 410 c.p.c.*, sono molteplici ed interessano sia il datore di lavoro che il **lavoratore**; quest'ultimo infatti avrà la possibilità di ottenere un'utilità economica e/o giuridica relativa al proprio datore di lavoro senza dover farsi carico dei **costi** e dei **tempi** che caratterizzano le procedure giudiziarie e senza dover farsi carico degli oneri probatori che spesso sono a suo carico nella dimostrazione delle proprie pretese (es. differenze retributive, riqualificazione, lavoro straordinario, ecc..).

I benefici di cui gode il **datore di lavoro**, invece, consistono nel risolvere al di fuori delle aule dei tribunali le controversie sollevate dal proprio dipendente, eliminando così l'**alea** di un possibile esito negativo del giudizio, nel quale si avrebbe un notevole **aggravio economico** rispetto a quanto eventualmente riconosciuto in una sede conciliativa.

Un **ulteriore beneficio** per il **datore di lavoro** è rappresentato dal fatto che **le conciliazioni** *ex art. 410 c.p.c.* oltre ad avere una valenza risolutiva delle controversie insorte, **hanno** anche un'importante **efficacia di prevenzione del contenzioso**.

Infatti il datore di lavoro, mantenendo vivo il rapporto di lavoro con i propri dipendenti, ha la possibilità di sanare in modo definitivo ogni irregolarità che sino al momento della conciliazione potrebbe aver caratterizzato detti rapporti (es. mansioni superiori, differenze retributive maturate a vario titolo, mancato pagamento di retribuzioni, monte ore effettivamente lavorato superiore a quello stabilito dal contratto, ecc.).

Le conciliazioni effettuate in un'ottica di prevenzione, oltre che di soluzione, riescono ad abbattere in modo importante il rischio di contenzioso derivante dalla gestione/utilizzo della forza lavoro, con un significativo risparmio economico dovuto al non dover farsi carico degli inevitabili oneri economici che caratterizzano il contenzioso gestito in sede giudiziaria (oltre che la indiscussa alea – ed imprevedibilità - del giudizio stesso).

Non può essere sottaciuto, infine, il fatto che anche **il giudice**, alla prima udienza, ovvero sino a quando è esaurita l'istruzione, **formula alle parti**, ove possibile avuto riguardo alla natura del giudizio, al valore della controversia e all'esistenza di questioni di facile e pronta soluzione di diritto, **una proposta transattiva o conciliativa**.

**IL CONTENZIOSO
IN
MATERIA DI LAVORO**



**CONTENZIOSO
AMMINISTRATIVO**

.....



**CONTENZIOSO
GIUDIZIARIO**

IL CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO

A) Contenzioso previdenziale

B) Contenzioso dei rapporti di lavoro

B) Contenzioso dei rapporti di lavoro

- Procedura di conciliazione ordinaria (art. 410 e ss. c.p.c.)
- Conciliazione monocratica
- Collegio di conciliazione e arbitrato
- Tentativo obbligatorio di conciliazione su licenziamenti per G.M.O.
- Offerta di conciliazione per i contratti a tutele crescenti
- Negoziazione assistita in materia di lavoro

A) Contenzioso previdenziale

L'intervento del Consulente del Lavoro, in tale ambito, è abbastanza sporadico e poco rilevante, almeno dal punto di vista della frequenza e della ricorrenza (ancorché l'obbligo dell'esperimento della fase amministrativa preliminare costituisca, talvolta, condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria).

In genere, non lo riguarda quello connesso ai **trattamenti pensionistici**, nei quali, vuoi per scarso interesse professionale (si tratta di soggetti ormai fuoriusciti dal rapporto di lavoro), vuoi per impossibilità di accesso ai dati previdenziali essenziali e vuoi, ancora, perché la disciplina in materia è molto “particolare e specifica”, l’intervento del Consulente è del tutto marginale, sia nel merito, sia nella frequenza.

Sempre in materia previdenziale e assistenziale, un pò più consueto può essere invece l'intervento del Consulente del Lavoro nelle questioni e nel contenzioso in materia di **ammortizzatori sociali** (CIG, CIGS, CIGD, FIS, ecc.), di **inquadramenti aziendali**, ovvero anche nel rilascio del Durc, nel riconoscimento degli **sgravi contributivi**, ecc....

E vorrei, in questa sede, tralasciare di approfondire anche il contenzioso avverso gli **accertamenti degli Organi di Vigilanza (INPS, INAIL, ITL, ASL,.....)**, non perché sia meno importante, ma perché è preferibile soffermarsi, con un po' più di attenzione, nel contenzioso forse più “vitale”, quello, cioè, riferito specificatamente al “diritto dei rapporti di lavoro” ed a tutte le contestazioni che possono insorgere, nel sinallagmatico rapporto di lavoro, e nelle non sempre chiare disposizioni di legge, tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

B) Contenzioso nei rapporti di lavoro:

In effetti, molto più importante, financo in alcuni casi determinante, è il ruolo del Consulente del Lavoro nell'ambito del *diritto dei rapporti di lavoro*, soprattutto nel contenzioso amministrativo (stragiudiziale), ma anche nelle cause di lavoro avanti la Magistratura ordinaria (come «collaboratore» dell'Avvocato o come consulente di parte).

Solo il Consulente del Lavoro è in grado di conoscere il rapporto di lavoro secondo la visione e l'approccio di ognuna delle Parti contraenti che, per la loro stessa natura sono spesso, se non sempre, con interessi fisiologicamente contrapposti.

LE PRINCIPALI SEDI E PROCEDURE

Nelle controversie di lavoro il tentativo di conciliazione è, in genere, facoltativo: chi intende proporre in giudizio una domanda può, prima di procedere al deposito del ricorso, promuovere il tentativo di conciliazione avanti la Commissione di conciliazione - ITL- (conciliazione amministrativa), ovvero secondo le modalità e le procedure previste dai CCNL di categoria (conciliazione sindacale e arbitrato).



Più in particolare:

Conciliazioni in “sede protetta”, **con effetto** cd. “**tombale**” (*ex artt. 410-411 c.p.c.*) **sono quelle** svolte **presso l’ITL, il Consiglio Provinciale dell’Ordine dei Consulenti del lavoro, le Università, la Sede Sindacale: le determinazioni** in esse assunte **sono** definitive ed **inoppugnabili**.

(Vedi, ad esempio, l’obbligo di conciliazione in sede protetta nel caso di stabilizzazione con assunzione di lavoro subordinato ed indeterminato - *ex art. 54, D. Lgs 81/2015* - delle collaborazioni coordinate e continuative o delle partite IVA; ovvero i patti di dequalificazione di cui al *comma 6 dell’art. 2103 c.c.*).

Ancora, conciliazione obbligatoria è quella prevista, p.e., in occasione di ricorso avverso le decisioni delle Commissioni di Certificazione dei contratti (principalmente per erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione e vizi del consenso) ed avviene di fronte alla medesima Commissione che ha certificato il contratto.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA

(art. 11, D.Lgs n. 124/2004)

La **Conciliazione monocratica** costituisce la via privilegiata per la definizione di vicende connesse a contestazioni patrimoniali da parte del lavoratore.

Essa può essere attivata sia prima dell'intervento ispettivo che durante lo stesso.

Il procedimento può essere avviato solo per questioni riguardanti diritti patrimoniali dei lavoratori (di origine contrattuale o legale), per le quali è possibile una soluzione transattiva.

Le Parti possono comparire personalmente (ovvero essere rappresentate da persona munita di apposita delega) ed essere assistite da un sindacalista o da un professionista (Avvocato o Consulente del lavoro) .

L'accordo conciliativo deve prevedere in ogni caso il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti: non possono concludersi Conciliazioni monocratiche a carattere novativo che si risolvano nella corresponsione di una somma di denaro da parte del datore di lavoro a mero titolo transattivo.

In caso di accordo, il procedimento ispettivo si estingue mediante il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi riferiti alle somme concordate in sede conciliativa in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme riconosciute al lavoratore.

NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO *c.d. Riforma Cantabria*

- Decreto Legislativo n. 149 del 10 ottobre 2022
 - Legge di Bilancio 197/2022
- Riforma Cantabria, D. Lgs. n.150 del 10 ottobre 2022, attuativo della L. 134/2022

Art. 2-ter

Decreto Legge 12 settembre 2014, n. 132

(Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro)

- 1. “Per le controversie di cui all’art. 409 del codice di procedura civile, fermo restando quanto disposto dall’art. 412- ter del medesimo codice, le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Ciascuna parte è assistita da almeno un avvocato e può essere assistita anche da un consulente del lavoro. All’accordo raggiunto all’esito della procedura di negoziazione assistita si applica l’art. 2113, quarto comma del codice civile”.*

Per i procedimenti instaurati dopo il 28 febbraio 2023 è possibile ricorrere anche alla **negoziazione assistita** per comporre le controversie in materia di lavoro, senza che ciò costituisca condizione di procedibilità per l'azione giudiziale.

Ciascuna parte deve essere assistita da almeno un avvocato nonché, ove le parti lo ritengano, **anche** dai rispettivi Consulenti del Lavoro.

L'invito a stipulare la convenzione di **negoziazione assistita** deve:

- Indicare l'oggetto della controversia;
- Contenere l'avvertimento che la mancata risposta all'invito entro 30 giorni dalla ricezione o il suo rifiuto possono essere valutati dal giudice ai fini delle spese del giudizio;

L' accordo raggiunto all'esito della procedura di negoziazione assistita è assicurato dal regime di stabilità protetta (*ex art. 2113 , co.4, c.c.*).

Inoltre, l'accordo (sottoscritto dalle parti e dagli avvocati che le assistono) costituisce titolo esecutivo e per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

IL COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere:

- Alle **procedure conciliative** previste dai contratti collettivi
- All'**Autorità giudiziaria**

In alternativa, il lavoratore può promuovere la costituzione di un **Collegio di Conciliazione ed Arbitrato**

IMPUGNAZIONE GIUDIZIALE

Il **lavoratore** può promuovere l'**azione in giudizio**, soggetta al **termine decennale di prescrizione**.

Grava sul **datore di lavoro** l'onere della prova dei fatti che legittimano l'esercizio del potere disciplinare e dell'avvenuta contestazione disciplinare.

Il **lavoratore** deve provare l'esistenza del rapporto di lavoro.

Qualora, all'esito del giudizio, si accerti l'illiceità della condotta, spetta al lavoratore dimostrare la non imputabilità della mancanza disciplinare.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

(Art. 7, c.6, Legge 300/70 Statuto dei Lavoratori)

Giusto quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di promuovere la costituzione di un **Collegio di conciliazione e arbitrato**, entro 20 giorni dall'irrogazione della sanzione, per ottenere la revoca o la conversione del provvedimento.

Gli effetti della sanzione irrogata, che non si sono ancora prodotti, rimangono sospesi fino al momento della pronuncia del lodo da parte del Collegio.

(La sanzione decade se il datore di lavoro non nomina il proprio rappresentante nei termini, né si rivolge all'Autorità giudiziaria)

La costituzione del Collegio avviene tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro: il Collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo; in difetto di accordo, il terzo membro è nominato d'ufficio.

Gli arbitri possono annullare o ridurre la sanzione, ma non possono applicare una sanzione diversa da quelle stabilite dal Contratto Collettivo in relazione alla violazione commessa, salvo il contrasto di quest'ultimo con disposizioni inderogabili di legge.

IL LODO DI UN COLLEGIO DI ARBITRATO



Il **lodo** di un Collegio di arbitrato nelle controversie di lavoro **è la decisione finale** che conclude un procedimento arbitrale, avente lo stesso valore di una sentenza pronunciata da un tribunale.

Il lodo, una volta emesso e sottoscritto dagli arbitri, **è vincolante per le parti coinvolte** e può essere reso esecutivo tramite una richiesta al tribunale.

Il **lodo** emanato a conclusione dell'arbitrato produce tra le parti gli effetti di cui agli *artt. 1372 e 2113, co.4, c.c.* ed è **impugnabile** ai sensi dell' *art. 808 ter c.p.c.* davanti al tribunale del luogo in cui è la sede dell'arbitrato, che decide in unico grado.

La rinuncia di una delle Parti al procedimento arbitrale non fa venire meno il diritto a promuovere l'azione giudiziaria.

Infatti, il diritto a radicare un'azione in giudizio contro la sanzione viene meno qualora la procedura di conciliazione e arbitrato sia effettivamente pendente e il Collegio arbitrale abbia emesso un lodo valido.

PROCEDURA ex ART. 7, co. 1 e 2, L. 604/66

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

**Aziende che occupano più di 15 dipendenti per i lavoratori
assunti prima del 7 marzo 2015**

Prima dell'intimazione, il datore di lavoro trasmette una comunicazione all'ITL del luogo in cui il lavoratore presta la sua opera (e, per conoscenza, al lavoratore stesso), nella quale: dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento per GMO; indica i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato; indica l'eventuale indirizzo PEC.

La procedura si considera avviata dalla data di ricezione della comunicazione da parte dell'ITL.

L'ITL trasmette la **convocazione** al **datore di lavoro** e al **lavoratore** nel **termine perentorio di 7 giorni** dalla ricezione della comunicazione; l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione Territoriale di Conciliazione.

L'**incontro**, durante il quale le parti esaminano anche soluzioni alternative al recesso, **si conclude entro 20 giorni** dalla trasmissione della convocazione, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire (max 15 giorni) la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Se la conciliazione ha esito positivo prevedendo la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore in possesso dei requisiti fruisce dell'indennità di disoccupazione e può essere affidato a un'agenzia per il lavoro, al fine di favorirne la ricollocazione professionale.

Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, in caso di mancata convocazione da parte dell'ITL entro il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Il **licenziamento** intimato **all'esito della conciliazione** preventiva **ha effetto dal giorno della ricezione della comunicazione** datoriale **da parte dell'ITL**, fermo restando il diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Art. 6 D.Lgs. n. 23/2015



Per i lavoratori nuovi assunti (a decorrere dal 7 marzo 2015) cui si applica la disciplina del contratto a tutele crescenti, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione, il datore di lavoro può proporre al lavoratore una conciliazione in una delle “sedi protette” offrendogli – entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento – un’indennità con assegno circolare.

AZIENDE CHE OCCUPANO
MENO DI 15 DIPENDENTI

L'indennità è pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 e non superiore a 6 mensilità.

AZIENDE CHE OCCUPANO
15 o PIU' DIPENDENTI

L'indennità è pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta:

- ❖ L'estinzione del rapporto alla data del licenziamento;
- ❖ La rinuncia all'impugnazione del licenziamento (anche se il lavoratore l'ha già proposta).

L'importo dell'assegno è **esente** da imposte e da contribuzione previdenziale; le eventuali ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza (ad es. correlate a richieste di differenze retributive) sono soggette al regime contributivo e fiscale ordinario.



Conclusioni

Come ebbe occasione di sostenere il **Presidente del Tribunale di Milano**, in chiusura di un Convegno nazionale sul tema del contenzioso in materia di lavoro, alla conclusione dell'EXPO di Milano 2015:

«E' molto meglio, anzi decisivo, che risolviatelo in materia di lavoro in Azienda, perché quando la controversia esce dalle mura aziendali e va nelle aule di un tribunale, di fronte al Giudice, non potete e non dovete avere la più pallida idea di come quella causa potrà essere definita; e, ancor più, perché i costi dell'eventuale definizione del contenzioso (solo apparentemente elevati), saranno comunque inferiori a quelli potenziali che possono conseguire ad una causa di lavoro persa.»

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona