

Conciliazioni presso le Dpl e fase transitoria

Eufranio Massi - Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

Con una nota del 25 novembre 2010 (v. pag. 2781), il Segretario generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (prot. n. 11/I/0003428/MA002.A001) ha fornito alle articolazioni periferiche del Dicastero le prime indicazioni operative concernenti il tentativo facoltativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, riformulato dalla nuova dizione dell'art. 410 c.p.c., contenuta nell'art. 31 della legge n. 183/2010.

Gli indirizzi espressi dall'Amministrazione si limitano a fornire chiarimenti, unicamente sul periodo transitorio 'di passaggio' dalla vecchia commissione di conciliazione alla nuova, rispetto alla quale i criteri di identificazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative rispondono, in maniera diversa dal passato, a criteri di territorialità.

Qualunque altro discorso relativo all'approfondimento ed alla soluzione di altri problemi come, ad esempio, quello della commissione (o sottocommissione) che, su richiesta delle parti, si trasforma in collegio arbitrale irrituale, è rinviato ad un momento successivo.

Prima di entrare nel merito di quanto affermato nella lettera ministeriale, va sottolineato come ai precedenti tentativi di conciliazione delineati dal Legislatore del 1973, con la legge n. 533 (avanti alla commissione provinciale presso la Dpl o in sede sindacale) e successivamente 'rivisitati' attraverso l'obbligatorietà sia per il settore pubblico che per quello privato dal D.Lgs. n. 80/1998, se ne siano aggiunti altri come, ad esempio, quello

commissioni di certificazione o del collegio arbitrale irrituale (sia nella sede della contrattazione collettiva, che in quella amministrativa che, infine, nella forma individuata dall'art. 412-*quater* c.p.c.). Essi sono tutti facoltativi: l'unico che rimane obbligatorio è quello avverso un contratto certificato avanti all'organo collegiale che lo ha approvato, che costituisce condizione di procedibilità rispetto al ricorso giudiziale (possibile per vizio del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per svolgimento dello stesso in maniera difforme a quella sancita nell'atto certificatorio). Per completezza di informazione va ricordato come la condizione esista per tutti, sia per ognuna delle parti che abbia interesse, sia per i terzi (es. Istituti previdenziali, Direzione provinciale del lavoro, Guardia di finanza, ecc.) che lo avessero *'ratione officio'*.

Commissione e sottocommissione di conciliazione

Come si diceva pocanzi, il Legislatore ha 'toccato' i criteri per la individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori: la rappresentanza non va più valutata seguendo i criteri della maggiore rappresentatività a livello nazionale (come il Dicastero del lavoro propugnò dopo l'emanazione della legge n. 533/1973, fornendo direttive agli allora esistenti Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione), ma applicando quelli rilevabili a livello territoriale (*'rectius'* a livello provinciale, attesa la

competenza della commissione di conciliazione).

La Commissione (che continua a non essere 'gettonata') è presieduta dal Dirigente della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato: questo dice la norma e questo ribadisce la circolare ministeriale, 'glissando' sulla figura del «magistrato collocato a riposo» di cui pure parla il comma 3 del nuovo art. 410 c.p.c. quale possibile Presidente. Esso, poi, misteriosamente, 'scompare' allorquando, nel successivo comma 4, si parla delle sotto commissioni (un rappresentante per ciascuna organizzazione oltre al Direttore della Dpl o un suo delegato con funzione di Presidente). Che dire a questo proposito?

La figura del 'giudice pensionato' (tra l'altro, non è richiesta neanche una specifica competenza in materia di lavoro, ben potendo, astrattamente, essere individuato anche tra coloro che appartennero alla magistratura penale, contabile od amministrativa) appare come una sorta di 'presidente onorario' non direttamente operativo (i tentativi si effettuano avanti alle sottocommissioni ove lo stesso non è presente) che potrebbe entrare in ballo nel caso in cui le parti intendessero, su base volontaria, e secondo la previsione del nuovo art. 412 c.p.c., affidare all'organo collegiale la soluzione della controversia in via arbitrale.

Con il 23 novembre 2010, la

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Approfondimenti

vecchia commissione provinciale di conciliazione ha cessato di esistere (il Legislatore non ha previsto alcun periodo transitorio) come hanno cessato di operare i collegi arbitrali previsti per le controversie del settore pubblico che traevano la propria forza dagli articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001, abrogati 'ex abrupto' dal comma 9 dell'art. 31.

Il Ministero del lavoro ha ritenuto, legittimamente, che nei confronti della vecchia commissione di conciliazione fosse applicabile il principio della c.d. 'prorogatio', stabilita per gli organi collegiali dall'art. 3, comma 2, del D.L. n. 293/1994, convertito nella legge n. 444/1994, ritenendo che la trattazione delle istanze già presentate od incardinate avanti alla commissione o sottocommissione di conciliazione rientrasse negli atti di ordinaria amministrazione che, appunto, in attesa della costituzione del nuovo organo (entro i quarantacinque giorni successivi) ne giustificano la sopravvivenza.

Detto questo e ricordato che, pena le conseguenze legate all'eventuale oppugnabilità di un verbale sottoscritto avanti ad un organo collegiale scaduto e non più in regime di proroga, la nuova commissione debba essere ricostituita velocemente e, in ogni caso, entro l'8 gennaio 2011, la nota del Segretario generale prospetta ai Dirigenti delle Direzioni provinciali di «decretare» sui nuovi organi collegiali la possibilità di individuare per la rappresentanza i criteri seguiti, anche di recente (oltre la metà degli Uffici lo hanno fatto nel corso del 2010) per la ricostituzione dei Comitati provinciali Inps. Essi, dopo l'individuazione dei settori produttivi interessati (in linea di massima, industria, commercio, artigianato ed agricoltura), possono così evidenziarsi:

- a) numero dichiarato degli iscritti su base provinciale;
- b) numero delle articolazioni territoriali presenti nella provincia;
- c) numero delle controversie

individuali trattate avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) numero dei verbali in sede sindacale, depositati presso la Direzione provinciale del lavoro;

e) numero dei contratti collettivi provinciali sottoscritti;

f) numero dei contratti integrativi aziendali siglati;

g) numero delle controversie collettive per la gestione delle crisi occupazionali, trattate sia nella sede sindacale che in quella amministrativa, presso la Provincia (art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 369/1997).

Le Organizzazioni così individuate debbono nominare quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti: qui nulla cambia rispetto al numero complessivo ma, ad avviso di chi scrive, c'è da sottolineare una qualche criticità che, per la trattazione del tentativo di conciliazione (sia pure facoltativo) si potrebbe verificare. Ci si riferisce al fatto che avanti alla commissione (o sotto commissione) di conciliazione andranno trattate anche le controversie relative al pubblico impiego (fatta eccezione per quelle categorie come i Magistrati, le Forze armate, la Polizia, gli appartenenti alla carriera prefettizia, i professori universitari che hanno una disciplina specifica), le quali, fino al 23 novembre, hanno goduto di una procedura del tutto particolare (il collegio di conciliazione del pubblico impiego). Non essendoci una 'confindustria pubblica' a livello territoriale, gli Enti locali, le Asl e le Amministrazioni statali, tratteranno avanti all'organo collegiale la controversia con un proprio dipendente ove il rappresentante 'datoriale' non sarà espressione del settore di appartenenza. Per il lavoratore questo problema può non esserci, in quanto le organizzazioni sindacali (che possono esprimere quattro titolari e quattro supplenti) sicuramente ovvieranno al problema indicando, tra questi, anche un membro appartenente al settore pubblico. Forse, con il tempo, un'altra soluzione potrà es-

sere trovata ma, al momento, avuto riguardo ai tempi 'stringenti' la scelta operata dal Ministero del lavoro (peraltro, nel pieno rispetto formale della norma voluta dal Legislatore) appare giusta.

C'è, poi, l'opportunità (sollevata da alcuni) di garantire la presenza a più organismi sindacali 'sfruttando' la possibilità di utilizzare i posti 'di supplenza' in favore di altre associazioni (per lo più datoriali): qui, indubbiamente, possono valere accordi a livello locale ove, per una questione di rapporti tra organizzazioni, una sigla può nominare, previo accordo, come membro supplente, il rappresentante di un'altra organizzazione: ciò da un punto di vista strettamente giuridico è possibile, ma occorre sottolineare che la designazione deve pervenire direttamente dall'organizzazione che è stata ritenuta maggiormente rappresentativa nel settore.

Nuova procedura e svolgimento del tentativo

Con i successivi passaggi, la nota ministeriale, ripetendo, pressoché pedissequamente, il testo normativo, affronta sia le procedure di attivazione del tentativo che il suo svolgimento.

La richiesta di conciliazione sottoscritta da chi la propone (lavoratore o prestatore, datore di lavoro o committente) va presentata con raccomandata A/R o lettera a mano (o anche tramite «posta elettronica certificata» che, tuttavia, per essere valida ne presuppone il possesso da parte sia del soggetto scrivente che di quello ricevente) sia alla controparte che alla commissione di conciliazione. Il Ministero esclude il fax, affermando che ciò è la diretta conseguenza della scelta del Legislatore e non effettuando, al momento, alcuna riflessione sugli effetti correlati al D.P.R. n. 445/2000.

Dopo aver ricordato quali siano i contenuti minimi ed essenziali della richiesta (che,

per brevità, non si ripetono attesa la circostanza che sono chiaramente evidenziabili nell'art. 31) ed i tempi fortemente cadenzati della procedura (venti giorni dalla richiesta per l'eventuale deposito della memoria di controparte, dieci giorni per la convocazione in caso di adesione al tentativo e trenta giorni dalla convocazione per lo svolgimento del tentativo), il Ministero del lavoro ricorda come il tentativo (che, si ripete, è facoltativo) possa essere tentato anche se la controparte ha fatto pervenire l'adesione dopo i venti giorni (termine che, quindi, è considerato ordinatorio).

Come si vede, cambia tutto: l'Ufficio non procede più autonomamente sulla base della richiesta avanzata dal singolo, ma deve attendere che, *'a priori'*, si realizzi il consenso dell'altra parte. In sostanza, la *'facoltatività'* del tentativo non è più come quella antecedente il 1° luglio 1998 (sia sotto l'imperio dell'originario testo della legge n. 533/1973 o dell'art. 12, lettera d), della legge n. 628/1961) quando le parti erano, in ogni caso, convocate dall'organo periferico del Ministero del lavoro.

Al contempo (e questa è una seconda considerazione), non c'è alcun obbligo giuridico di intervenire, non essendo più il tentativo una condizione di procedibilità in giudizio sia pure temporalmente cadenzata (sessanta giorni per il settore privato e novanta per quello pubblico), essendo stato abrogato il vecchio art. 412-bis c.p.c.

Anche il verbale di mancata comparizione assume, in tale ottica, una valenza minore, mentre il Legislatore, mutuando alcuni concetti già presenti nel «mancato accordo» ex art. 66 del D.Lgs. n. 165/2001, afferma che la commissione dopo aver effettuato il tentativo di conciliazione non andato a buon fine, deve evidenziare le posizioni delle parti e, soprattutto, di chi non ha aderito alla proposta da essa stessa formulata. Tutto questo (nuovo art. 411 c.p.c.), dovrà esse-

re tenuto in debita considerazione dal giudice ai fini del giudizio. Appare singolare la scelta del Legislatore fortemente *'indicativa'* per il giudice in un momento in cui il tentativo è divenuto facoltativo (prima nel settore pubblico, in regime di obbligatorietà, si affermava che il giudice ne teneva conto ai fini delle spese), anche se si è portati a credere che in un'eventuale decisione, più che dal comportamento tenuto dalle parti in sede di tentativo facoltativo di conciliazione, il giudice tragga il proprio convincimento dalle prove documentali e testimoniali acquisite in giudizio.

La nota ministeriale ha affrontato anche il problema della delega a conciliare ed a transigere affermando, chiaramente, che essa potrà essere rilasciata soltanto avanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del Lavoro: sono ritenute inammissibili sia l'autentica rilasciata dall'addetto del Comune che dall'Avvocato che rappresenta ed assiste il proprio cliente. La ragione di tale ultima esclusione è determinata dal fatto che una norma di diritto processuale non è estensibile ad un tentativo di conciliazione facoltativo. In passato alcuni uffici (tra cui la Dpl di Modena) avevano ritenuto ammissibile l'autentica del legale, basandosi sul presupposto che il tentativo di conciliazione era *'obbligatorio'* e, si inseriva in un *iter* procedimentale destinato a *'sfociare'* in un ricorso giudiziale: conseguentemente, in un'ottica semplificatrice, si era ritenuto (ma il Ministero del lavoro non aveva mai avalato esplicitamente tale indirizzo) di consentire l'autentica da parte dell'avvocato della firma del proprio cliente.

I nuovi termini di decadenza relativi alla impugnazione di provvedimenti di licenziamento (sessanta giorni dal momento in cui si è registrata la *'non adesione'* del datore di lavoro al tentativo di conciliazione richiesto dall'*ex* dipendente, fanno sì che assumano una specifica valenza i termini

che risultano dall'invio della raccomandata al datore di lavoro: la nota del Segretario generale, sottolinea come la Direzione provinciale del lavoro non abbia alcun obbligo di comunicazione nei confronti del ricorrente.

È indubbiamente presto per fare alcune considerazioni: tuttavia, si ha motivo di ritenere, almeno sotto l'aspetto previsionale, come nel medio - lungo periodo, dovrebbero diminuire i tentativi di conciliazione sui licenziamenti, in quanto, in linea generale, alla mancata adesione (anche tacita) del datore di lavoro, potrebbe essere ricollegato un *'accorciamento'* dei termini per il ricorso giudiziale (si pensi all'ipotesi nella quale il lavoratore impugni, subito, il licenziamento e chieda, contestualmente, il tentativo di conciliazione: i termini sono sospesi ma, se decorrono i venti giorni senza alcuna adesione, questi riprendono a decorrere ma, il termine per impugnare è solo di sessanta giorni e non più duecentosettanta dal giorno in cui è stato impugnato il recesso). Ovviamente, si potrebbe verificare anche un caso di *'allungamento'* dei termini, cosa che potrebbe accadere nel caso in cui il tentativo sia richiesto quasi alla scadenza dei duecentosettanta giorni: ciò consente, in caso di mancata adesione, di *'guadagnare'*, altri sessanta giorni (oltre ai venti per la risposta).

Fase transitoria

Il Dicastero del Welfare si è ben reso conto che, mancando un qualunque riferimento al periodo transitorio, occorre gestire con la vecchia commissione in *'prorogatio'* i tentativi di conciliazione già presentati e in corso di discussione. La soluzione adottata appare logica:

a) le controversie del settore pubblico già in discussione avanti al collegio di conciliazione costituito ex art. 66 del D.Lgs. n. 165/2001 possono, previo consenso espresso da

entrambe le parti, essere trasferite avanti alla commissione o sotto commissione provinciale di conciliazione. Il presidente del collegio deve fare presente sia alle parti che agli arbitri che la cessazione dell'organo è 'ope legis', per effetto dell'abrogazione intervenuta con il comma 9 dell'art. 31, e che il tentativo è divenuto facoltativo;

b) le controversie del settore pubblico non ancora portate all'esame del collegio ma per le quali gli arbitri hanno proceduto alla nomina degli arbitri (o la nomina è in corso alla data del 24 novembre 2010) vanno portate avanti alla commissione o sotto commissione di conciliazione se le parti sono d'accordo. A tal proposito, la Direzione provinciale del lavoro dovrà comunicare che il tentativo di conciliazione non è più possibile con la vecchia procedura, che è facoltativo e che, pertanto, si chiede la disponibilità congiunta a portare lo stesso all'esame della commissione di conciliazione;

c) le richieste avanzate ex articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001 dopo il 24 novembre 2010 vanno archiviate, invitando l'istante, se lo desidera, ad avvalersi del nuovo rito facoltativo;

d) le controversie del settore privato già presentate vanno convocate e trattate avanti alla commissione, sottolineando, nella lettera di invito, la facoltatività del tentativo;

e) le controversie del settore privato per le quali è già stato tenuto uno o più incontri e che sono state di comune accordo rinviate a dopo il 23 novembre 2010, vanno regolarmente trattate avvertendo, tuttavia, le parti dell'avvenuto mutamento normativo.

Il Ministero del lavoro ritiene che la vecchia commissione di conciliazione in 'prorogatio' possa trattare soltanto i tentativi di conciliazione presentati prima del 24 novembre 2010. Tale convinzione scaturisce dai termini temporali (venti giorni per l'adesione del convenuto, dieci giorni per la convocazione e trenta

giorni per la prima seduta): la sommatoria va ben oltre i quarantacinque giorni di proroga (che, si ripete, scade l'8 gennaio 2011) e anche dal fatto che è uso costante delle commissioni sospendere l'attività di conciliazione nel periodo natalizio (in genere, dal 23 dicembre al 6 gennaio). Ciò è, indubbiamente, vero: tuttavia, potrebbe verificarsi il caso in cui le parti, dopo il 24 novembre 2010 e prima della ricostituzione della nuova commissione, chiedano, di comune accordo, un incontro, 'by-passando' i termini indicati dalla procedura. Ad avviso di chi scrive, la convocazione delle parti potrebbe essere possibile (ovviamente, con disponibilità 'di calendario') anche avanti alla commissione in 'prorogatio' che conserva tutti i poteri ai fini dell'inoppugnabilità dell'accordo transattivo.

C'è, poi, una ulteriore ipotesi (ad avviso di chi scrive, abbastanza residuale, sol che si pensi all'esperienza degli anni passati) che va considerata: quella secondo la quale, in vigenza della vecchia procedura, il giudice abbia dichiarato l'improcedibilità in giudizio di un ricorso, perché non è stato effettuato il preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione. Qualora si presenti questo caso, il Ministero del lavoro ritiene che la commissione o sotto commissione debba procedere ad ottemperare alla richiesta del giudice convocando le parti e riportando sia nella convocazione che nel successivo verbale gli estremi della richiesta del giudice ed il 'perché' della convocazione.

Un altro aspetto interessante trattato dalla nota ministeriale riguarda la responsabilità amministrativa o contabile per chi rappresenta la Pubblica Amministrazione e sottoscrive l'accordo: ciò è possibile soltanto per dolo o colpa grave. Ebbene, per la prima volta (e di ciò bisogna darne atto al Dicastero del lavoro) tale esclusione di responsabilità riguarda anche il funzionario pubbli-

co della Direzione provinciale del lavoro che, magari, in qualità di presidente della sotto commissione, ha favorito l'accordo.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorietà del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto - nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione - presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche - in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 D.Lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 D.Lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta - direttamente o indirettamente - una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra un'agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del D.L. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può «adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità». Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.L. n. 293/1994, «entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere costituiti», i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale - temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione del Comitato provinciali Inps - la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla Dpl. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorché le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega per la conciliazione e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per il 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti, l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono. Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile,

salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- entro 20 giorni dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- entro 10 giorni dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- entro 30 giorni dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiesto che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (1), decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) sul suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del «Collegato lavoro», alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

- a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del D.Lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività «*ope legis*», di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;
- b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;
- c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;
- d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultima comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 bis c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere - indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) - nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice - in

applicazione dell'art. 412 bis c.p.c. vigente al momento del deposito - sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nella modalità di cui al «nuovo» articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate. Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito all'attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

(1) Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.