

La Conciliazione nel procedimento ispettivo

di Rosalba Lombardo [*]

L'istituto della Conciliazione Monocratica, previsto dall'ex art. 11, D.Lgs n. 124/2004, contiene norme in materia di riforma e razionalizzazione dell'attività ispettiva e consiste nella possibilità di transare in sede amministrativa su questioni di natura retributiva e contributiva, inerenti il rapporto di lavoro.

La Conciliazione è detta "monocratica" in quanto si svolge davanti a un singolo funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro, competente per territorio, scelto dal Dirigente, tra i funzionari aventi qualifica amministrativa o ispettiva.

Essa rappresenta uno strumento di risoluzione delle controversie alternativo alla via giudiziaria. Il legislatore delegato, ha cercato di combinare un giusto equilibrio tra ispezione in materia di lavoro, e conciliazione delle controversie individuali, oltre che a svolgere un ruolo significativo in termini di emersione del lavoro sommerso. Condicio sine qua non, per procedere alla conciliazione monocratica è la mancanza di qualsiasi accertamento di ipotesi di violazione da parte dell'organo di vigilanza, in quanto ciò determinerebbe la necessità di dover procedere in via ordinaria.

Il presupposto principale per l'attivazione della conciliazione monocratica è dato dalla patrimonialità dei diritti vantati dal lavoratore. Un ulteriore presupposto è rappresentato dall'assenza di elementi idonei a provare la sussistenza di illeciti amministrativi e/o penali, in relazione al rapporto di lavoro per il quale viene richiesta l'attivazione della procedura conciliativa monocratica.

Per quanto concerne i contenuti della richiesta di intervento, oltre agli usuali possibili riferimenti l'intervento conciliativo può prospettarsi anche in ipotesi nelle quali il lavoratore stesso non ha svolto attività come subordinato ma è stato parte di un rapporto di natura autonoma. Per quanto attiene il contenuto della richiesta patrimoniale, lo stesso deve avere una stretta correlazione con il rapporto di lavoro svolto e con il mancato rispetto della normativa previdenziale ed assistenziale. La sottoscrizione del verbale di accordo è accompagnata dalla inoppugnabilità, come previsto per le conciliazioni intervenute ai sensi degli artt. 185 (in sede giudiziale), 410 (innanzi alla commissione o sottocommissione provinciale di conciliazione) e 441 (sede sindacale) c.p.c..

Il procedimento ispettivo ai sensi del comma 4 si intende estinto, dopo la sottoscrizione dell'accordo, con il versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi determinati secondo le norme. Il pagamento della somma concordata è l'elemento necessario perché non si proceda ad un successivo accesso ispettivo, viceversa, il mancato pagamento, portato a conoscenza dell'organo di vigilanza, porta alla non estinzione del procedimento ispettivo, che potrebbe riprendere con accertamenti non più condizionati.

In questo ultimo caso il lavoratore potrebbe ricorrere al deposito dell'accordo siglato dalle parti in sede di conciliazione monocratica presso la Cancelleria del Tribunale per l'esecutività, passaggio questo introdotto dall'art. 38 della Legge n. 183/2010 c.d. Collegato lavoro, con l'integrazione dell'art. 3-bis, che consente appunto al lavoratore di presentare una istanza all'Autorità Giudiziaria diretta ad ottenere l'attribuzione del valore di titolo esecutivo all'accordo siglato dalle parti in sede di conciliazione monocratica.

La conciliazione monocratica, a seconda se viene effettuata prima o durante l'attività ispettiva, può avvenire in due modi:

- **conciliazione monocratica preventiva** da parte del dirigente della Direzione Territoriale del lavoro che ha analizzato la richiesta di intervento presentata dal lavoratore, e verificato la sussistenza di elementi per una soluzione conciliativa della controversia;

- **conciliazione monocratica contestuale**, da parte dell'ispettore della Direzione Territoriale del lavoro che durante l'accesso ispettivo ritenga ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa, ed acquisisca il consenso delle parti.

La procedura per entrambe le tipologie di conciliazione monocratica è la stessa, ciò che le distingue è il diverso momento da cui hanno inizio. Infatti, mentre la conciliazione preventiva ha origine in una fase che precede l'avvio dell'iter ispettivo, la conciliazione contestuale ha inizio nel corso dello svolgimento degli accertamenti ispettivi, quando il funzionario ispettivo, durante l'accesso in azienda acquisisce elementi da cui trae convincimento che sussistano le condizioni per effettuare il tentativo di conciliazione monocratica. ■



[*] La Dr.ssa Rosalba Lombardo è Funzionario Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in servizio presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Brindisi. Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza