

Studio Nicco
Nicco Dott. William - Nicco Dott. Saverio
Consulenti del Lavoro

Carcare, 13.01.2010

Il collegato lavoro e la riforma del 410 c.p.c.

Il 26 novembre il Senato ha approvato, con modificazioni, il collegato lavoro alla finanziaria per il 2009 (d.d.l. 1167) che è ora tornato alla Camera per essere nuovamente vagliato.

Tra le novità che si trovano in questo testo, sicuramente degna di nota è la completa riscrittura dell'articolo 410 del codice di procedura civile, riguardante il tentativo di conciliazione amministrativa, che andremo ora ad analizzare sinteticamente.

Tra le novità si sottolinea subito come, nel tentativo di alleggerire l'iter di conciliazione, il legislatore trasforma l'obbligo previsto dal vecchio 410 c.p.c. in una mera possibilità per la parte ricorrente, che si vedrà ora libera di adire direttamente al giudice.

Altra grande novità prevista è la struttura base della conciliazione. Il nuovo 410 c.p.c. prevede nei minimi particolari l'iter iniziale, come se fosse una costituzione in giudizio. Infatti, la richiesta del tentativo di conciliazione dovrà essere consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla commissione di conciliazione. Copia della stessa deve essere fatta pervenire alla controparte con le medesime modalità.

La richiesta deve contenere:

- Nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto;
- Il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda o la dipendenza presso cui prestava l'attività lavorativa l'istante;
- Il luogo dove devono esser fatte pervenire le comunicazioni inerenti alla procedura (vedi elezione di domicilio);
- L'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

La controparte, se intende accettare la procedura di conciliazione, deve depositare entro venti giorni una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto.

Non ci si trova più in una fase pregiudiziale nella quale le parti si incontrano per cercare di dirimere in via bonaria una controversia, ma in un vero e proprio iter giudiziale semplificato,

con deposito da entrambe le parti della documentazione utile a suffragare le proprie ragioni. Anche se non specificato nella norma, a questo punto pare corretto ipotizzare che la commissione dovrà analizzare prima la documentazione depositata, per arrivare al tentativo di conciliazione avendo già le idee chiare sia per poter aiutare le parti nel tentativo di conciliazione, sia per poter formulare la proposta di conciliazione di cui parleremo dopo. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la data di comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione che deve avvenire entro i successivi trenta giorni.

Nel caso in cui la controparte decida di non accettare la procedura di conciliazione, entrambe le parti possono adire liberamente in giudizio.

Altra novità è la nuova stesura dell'art. 411 c.p.c. nel quale si lascia spazio anche ad una conciliazione parziale. Nel caso, invece, non si raggiunga una conciliazione, spetterà alla commissione l'onere di formulare una proposta per chiudere in modo bonario la controversia. Ovviamente le parti possono non accettare la proposta della commissione che dovrà riassumere la stessa nel verbale di conciliazione e le valutazioni espresse dalle parti. Nel caso in cui le parti non abbiano accettato la proposta senza adeguata motivazione, il giudice ne terrà conto in sede di giudizio.

Da quanto esposto sopra vediamo come cambia il tentativo di conciliazione che diventa ora libero, ma che d'altra parte assume una veste più formale, con il deposito della documentazione e che potrà anche fungere da base per le scelte del giudice. È a tutti gli effetti una fase pregiudiziale e ne ha ora tutti i tratti formali.

Il dubbio che resta è se questa semplificazione e questo alleggerimento procedurale porteranno davvero ad uno snellimento nelle controversie di lavoro o se invece porteranno solo ad un allungamento delle tempistiche dei processi di lavoro e ad uno svuotamento della conciliazione.

Sembra una cosa di poco conto, ma anche la controversia più semplice può portare ad una causa della durata di qualche anno e ad un sovraccarico di costi per le parti e per la pubblica amministrazione. Bisognerà, quindi, trovare il giusto supporto nel consulente o nell'avvocato, che dovranno analizzare il caso con obiettività, senza dimenticarsi sempre e comunque i benefici di una conciliazione rispetto ad una causa, dal punto di vista delle tempistiche e dei costi aggiuntivi per le parti.