



LE SOLUZIONI ALTERNATIVE AL PROCESSO PER I CONTENZIOSI IN MATERIA DI LAVORO

CHI SIAMO:



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

È formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE DEL TURISMO (E.B.L.T.)

È formato e gestito dalle associazioni territoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici esercizi ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI:

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti, e servizi di favore nei confronti sia delle Imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: via Massena, 20

email E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it

email E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

SOMMARIO:

Introduzione	Pag.3
Nel Mondo del lavoro	Pag..6
L'accordo privato tra le parti	Pag..8
Le rinunce e le transazioni nelle sedi protette	Pag..22
L'accordo presso le commissioni di conciliazione in ITL	Pag..27
La conciliazione in sede sindacale	Pag..35
La conciliazione presso le sedi di certificazione	Pag..41
La negoziazione assistita	Pag..45
L'arbitrato	Pag..52
La conciliazione in sede giudiziale	Pag..61
Conclusioni	Pag..64



Allegati

a) -1 Transazione novativa	Pag.66
a) -2 Transazione conservativa	Pag.69
a) -3 Quietanza liberatoria con rinuncia a diritti	Pag.71
a) -4 Impugnazione di una transazione	Pag.73
<hr/>	
b)-1 Modello IN 21/1 Istanza lavoratore	Pag.75
b)-2 Modello INL 21/2 Istanza datore di lavoro	Pag.77
b)-3 Modello INL 20 Tentativo Obbligatorio per licenziamenti	Pag.79
b)-4 Modello INL 23 Tentativo Facoltativo per Licenziamenti	Pag.81
b)-5 Verbale di accordo in ITL	Pag.83
b)-6 Verbale di mancato accordo in ITL	Pag.85
<hr/>	
c)-1 Verbale d'accordo in sede sindacale	Pag.87
c)-2 Verbale di mancato accordo in sede sindacale	Pag.90
c)-3 Richiesta all'azienda di tentativo di conciliazione in sede sindacale	Pag.93
c)-4 Regolamento di vertenzialità in sede sindacale presso Ente Bilaterale	Pag.94
<hr/>	
d)-1 Istanza per la certificazione di un contratto di lavoro	Pag.102
<hr/>	
e) -1 Invito alla negoziazione assistita	Pag.104
e) -2 Adesione alla negoziazione assistita	Pag.106
e) -3 Convenzione di negoziazione assistita	Pag.107
e) -4 Accordo di negoziazione assistita	Pag.108
e) -5 Comunicazione al Consiglio dell'Ordine	Pag.110
e) -6 Comunicazione alla commissione di certificazione	Pag.111
<hr/>	
f) -1 Lodo arbitrale	Pag.112
<hr/>	
g) -1 Verbale di conciliazione da remoto in sede giudiziale	Pag.114

LE SOLUZIONI ALTERNATIVE AL PROCESSO PER I CONTENZIOSI IN MATERIA DI LAVORO

Introduzione

L'atavica difficoltà del Sistema Giustizia, nel nostro Paese, ha portato ormai da oltre cinquant'anni ad attivare un processo di sostituzione delle pronunce di Giustizia, soprattutto nell'ambito dei diritti disponibili e comunque comprimibili dalle parti, demandando la soluzione di contese ad accordi tra le stesse.

La ricerca di questi accordi mirati a deflazionare il contenzioso giudiziale ha sin dall'origine, fatto gridare ad una denegata giustizia, ma la pragmatica esigenza di evitare le lungaggini se non il blocco della stessa, ne ha fatto sempre più incrementare l'utilizzo, le materie, i valori ed opportunità.

Un'articolata legislazione ne ha delineato i confini, ma con forte spinta all'applicazione, di certo non potendo operare sul perfezionamento degli accordi, rendendone in svariati casi obbligatori i tentativi di raggiungimento ed impedendo l'accesso alla Giustizia ordinaria, se non dimostrando di averli almeno tentati.

In altri casi più semplicemente ne ha proceduralizzato il compimento anche se facoltativo, ma in vario modo ne ha evitato un compimento solo fittizio o almeno mirato a superare l'ostacolo per accedere alla giustizia ordinaria.

All'istituto tipico della conciliazione in sede giudiziale si sono nel tempo aggiunti strumenti ed apparati di conciliazione non giudiziale, si è incrementata la giustizia privata convenzionale attraverso l'arbitrato indi si sono creati nuovi istituti a stampo conciliativo come la mediazione o da ultimo la negoziazione assistita.

E questo per interi comparti dal bancario, all'editoria, all'energia, al consumerismo, toccando tutti i settori del diritto civile, anche i rapporti personali con scioglimento convenzionale assistito anche dei rapporti

riguardanti unioni e matrimoni e così pure per il delicato settore dei rapporti di lavoro e sindacali.

Obbiettivo, evitare le aule di giustizia, che per una società civile non pare essere un grande plus, ma che a conti fatti pare essere l'unico sistema per migliorare il sistema in un paese che è la culla del diritto, ma che non riesce a garantire una sollecita risposta alle esigenze di giustizia.

Per cui avanti tutta all'insegna del tradizionale principio meglio un uovo oggi che una gallina domani ben consapevoli che la migliore delle transazioni è quella da cui nessuna delle parti è pienamente soddisfatta.





NEL MONDO DEL LAVORO

NEL MONDO DEL LAVORO

Il processo del lavoro, introdotto dalla Legge n. 533 del 1973, ha compiuto 52 anni. Risulta ancor oggi funzionale al suo scopo.

Ad esso si è ispirata anche la normale procedura civile prevedendo con l'art. 183 c.p.c., che il giudice prima d'iniziare la causa proceda all'interrogatorio libero delle parti, tenute a comparire personalmente, e al tentativo conciliazione, con ciò prendendo atto della particolare efficacia di questi istituti, tipici del processo del lavoro.

Il pacchetto di novità ricondotto alla locuzione “Riforma Cartabia” non è intervenuto dal 2023 in modo significativo sulla dinamica del processo del lavoro. Le nuove disposizioni che si occupano di negoziazione assistita e quelle introdotte nella trama codicistica (cui fa da pendant una nuova previsione tra le disposizioni d'attuazione) non smentiscono l'attuale assetto, lasciando inalterato il sistema vigente.

Anzi, a ben vedere, la riforma ne riespande i confini applicativi, allargandoli a quelle controversie che, altrimenti, sarebbero state gestite, ancora per qualche tempo, secondo lo schema del c.d. rito Fornero.

Per questo, si può affermare che la fiducia nei confronti delle soluzioni legislative del 1973 non è in discussione. Piuttosto, è l'assetto organizzativo di chi è chiamato ad applicare quelle disposizioni, in ogni caso è di stretta memoria degli operatori del diritto che hanno praticato in passato le aule di giustizia del lavoro, prima le Preture oggi i Tribunali, di quanto fosse pervicace il tentativo dei giudicanti di trovare una soluzione conciliativa, per cui l'alternativa al processo era ampiamente praticata a conferma delle esigenze di cui si parla.

Il panorama odierno in materia di alternative al processo risulta comunque alquanto variegata coinvolgendosi le parti, le organizzazioni sindacali o appositi organismi o soggetti che ricevono incarico ad operare per una soluzione convenzionale, come arbitri o commissioni. Esamineremo in questo approfondimento tutte le alternative, con particolare riferimento anche alle tutele del lavoratore, al vincolo fiduciario che lega operatori e lavoratori agli incaricati alla risoluzione convenzionale, con le varie sfaccettature delle singole ipotesi come trattate dalle sentenze, al fine di garantire l'operatività e la definitività delle stesse.



L'ACCORDO PRIVATO TRA LE PARTI

a) L'ACCORDO PRIVATO TRA LE PARTI

Come per ogni diritto scaturente da rapporti contrattuali tra le parti, anche nei rapporti di lavoro, la cui base oltre la legge è certamente un contratto collettivo ed un contratto individuale è sempre possibile un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore che ponga fine ad una controversia e fornisca una soluzione alla stessa.

La materia particolarmente delicata è però considerata con un certo disfavore dal legislatore, soprattutto in considerazione dell'eventuale disparità di forze tra le due parti, per cui lo stesso ha predisposto delle tutele, finalizzate ad evitare rinunce non ben comprese da parte del lavoratore.

Questi accordi vengono trattati come transazioni e/o rinunce e, se, come sempre, contengono riduzioni o rinunce per il lavoratore per esse esistono una serie di vincoli fissati dalla legge e dalle sentenze.

No alla transazione o rinuncia su diritti futuri

Quello che pare più evidente, fissato dalla giurisprudenza di legittimità (tra le altre Cassazione 13 luglio 1998 n. 6857) è che l'accordo, altresì detto transazione, o la rinuncia, non può avere ad oggetto che diritti già acquisiti alla sfera giuridica del lavoratore. Ad esempio, il lavoratore potrà transigere semmai rinunciando ad un elemento retributivo disponibile, solo quando questo sia già maturato ed entrato anche se solo in teoria nella sua disponibilità.

Non potrà essere oggetto dell'accordo transattivo **un diritto retributivo futuro ovvero non ancora maturato.**

In proposito si pone il problema per il trattamento di fine rapporto (TFR), che a seconda della interpretazione che si assume sulla sua maturazione può essere considerato transigibile o meno. Infatti laddove lo si ritenga maturare alla fine del rapporto lavorativo prima della fine dello stesso, non potrà essere oggetto di accordo o rinuncia, in quanto si tratterebbe di un diritto futuro e comunque un accordo si tradurrebbe in

una modifica di una legge o del Contratto collettivo. Diversa è la situazione laddove si assuma che il TFR maturi annualmente e rappresenti un credito già nella sfera giuridica del lavoratore, anche se il termine di esigibilità sarebbe a fine rapporto o nei termini fissati per le anticipazioni dello stesso.

La giurisprudenza di Cassazione si è espressa per la prima ipotesi (Cass., sez. lav. 14510/2019 e n. 23087/2015), per le quali la rinuncia totale o parziale, non può essere perfezionata se non dopo l'esaurimento del rapporto di lavoro.

Tra l'altro detta posizione pare confermata dall'INL che in recente interpretazione del 2025 sul divieto di anticipazioni mensili del TFR, ha dato particolare rilievo all'art 2120 del Codice civile nella parte in cui prevede la esigibilità del diritto alla cessazione del rapporto di lavoro o nei casi di anticipazione ex lege e contratto, escludendo la legittimità delle stesse.

No alla transazione o rinuncia su diritti indisponibili

Lo stabilisce l'art.2113 del codice Civile

Non possono essere oggetto di accordo e rinuncia i diritti **che scaturiscono dalla legge, dal contratto collettivo e che gli stessi non dichiarano specificatamente derogabili.**

Lo sono solo quelli oggetto di una pattuizione individuale che abbiano ad oggetto, tra l'altro, trattamenti suppletivi rispetto a quanto fissato dalla legge e dal contratto collettivo.

Può essere pertanto oggetto di accordo, rinuncia e transazione ad esempio un superminimo retributivo, una mensilità aggiuntiva, tipo 14°, sempre che non sia prevista nel contratto collettivo applicato, dei permessi aggiuntivi rispetto a quelli del CCNL.

Non sarà evidentemente transigibile o oggetto di rinuncia, ad esempio, il diritto alle ferie, la tredicesima o i minimi contrattuali; infatti, sul tema retributivo la inderogabilità deriva dalla Costituzione e dal contratto collettivo e così pure il pagamento dei contributi previdenziali.

È rinunciabile solo ciò che è migliorativo rispetto ai diritti di legge o collettivi.

No a transazioni o rinunce su diritti non chiari

Non può essere oggetto di accordo abdicativo, ciò che non è chiaramente conosciuto da chi rinuncia.

Quando si parla di transazioni, la volontà abdicativa è un elemento dell'atto bilaterale: il lavoratore o altra parte manifesta consapevolmente la rinuncia a un diritto per chiudere o evitare una controversia, in cambio di una concessione dell'altra parte. In pratica, deve risultare chiaramente che la rinuncia (ovvero l'abdicazione) è realmente voluta e riferita a diritti definiti.

La giurisprudenza (Cassazione, ordinanza n. 558 del 14 gennaio 2021) ha specificato che anche formule generiche del tipo “rinuncio a ogni diritto” possono essere considerate valide **solo se risulta che il soggetto aveva consapevolezza dei diritti interessati** e intendeva effettivamente abdicarvi o transigere su questi diritti.

Insomma, la volontà abdicativa è la manifestazione unilaterale con cui una persona dichiara di rinunciare volontariamente a un proprio diritto, senza trasferirlo ad altri. C'è solo quando il rinunciante

- Conosce i propri diritti (che siano certi o determinabili).
- Intenda liberamente privarsene, anche parzialmente.

E' ben comprensibile come difficilmente potrà dimostrarsi che il lavoratore avesse piena consapevolezza dei diritti a cui rinuncia, se non opportunamente assistito e quando si utilizzino solo clausole di stile generiche, tipo “rinuncia ad ogni diritto” “dichiara di non avere più nulla a pretendere” o comunque accordi che non determinino con chiarezza un oggetto determinato o almeno facilmente determinabile in una normale conoscenza.

Legittimo rinunciare parzialmente a diritti ovvero accordarsi su alcuni e non su altri ovvero con uno solo di più debitori, ma. Una transazione parziale si ha quando si trattano solo alcuni diritti riservandosi di far valere gli altri.

La giurisprudenza della Cassazione ha determinato che:

- Se il debitore che ha transatto paga una somma **pari o superiore** alla propria **quota ideale** di debito, il residuo debito a carico degli altri coobbligati si riduce proporzionalmente a quanto effettivamente pagato
- Se invece paga una somma inferiore alla propria quota ideale, **il debito residuo degli altri non si riduce dell'intero importo pagato**, ma solo in maniera proporzionale alla quota ideale del debitore che ha transatto.

Ad esempio. Se tre debitori condividono un debito da 90. Se uno di loro paga solo 20 (invece della sua quota ideale, di 30), il residuo debito per gli altri non si riduce di 20 ma solo proporzionalmente alla sua quota ideale.

L'art. 1320 c.c. si applica anche alla transazione: qualora un creditore acconsenta a una somma diversa da quella dovuta oppure transiga parzialmente, il debitore resta obbligato nei confronti degli altri creditori per la parte non soddisfatta. Chi ha ricevuto l'adempimento può essere tenuto a **rimborsare** (se ha ricevuto troppo) o **addebitare** (se ha rinunciato impropriamente) a vantaggio degli altri creditori.

Quanto sopra dimostra che in caso di rinuncia o transazione su un credito che il lavoratore ha solidalmente nei confronti di più soggetti obbligati (si faccia il caso di un credito retributivo esercitato in occasione di una cessione d'azienda), l'accordo con un debitore (il cedente l'azienda) su una somma inferiore, non libera il debitore solidale (il cessionario dell'Azienda) dal debito totale.

E non libera neanche il debitore che ha transatto dalla rivalsa del debitore solidale che eventualmente abbia dovuto sborsare il residuo, per la sua quota ideale e non solo per quanto ha pagato.

La transazione pertanto va stipulata con tutti i debitori solidali.

La forma della transazione

Non esiste una forma obbligatoria per la transazione anche in materia di lavoro mentre negli altri rami del diritto può essere obbligatoria, ed in tali casi la forma deve essere scritta ed in alcuni fatta addirittura con atto pubblico o scrittura privata autenticata

- Un livello più rigido si applica quando la transazione riguarda diritti reali immobiliari o altri rapporti elencati nell'art. 1350 del Codice civile (per esempio la proprietà, l'usufrutto, la locazione per più di nove anni, ecc.). In questi casi, la transazione deve essere redatta in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità
- Inoltre, quando richiesto, il documento deve essere trascritto nei registri immobiliari ai sensi dell'art. 2684 n. 4 del codice civile.

Per i rapporti di lavoro appunto non è prevista alcuna forma sostanziale, ma lo diventa **la forma scritta** perché altrimenti non si può provare in caso di contestazioni l'accordo raggiunto.

Infatti, l'art 1967 del Codice Civile stabilisce che **la transazione deve essere provata per iscritto**. Questo significa che la forma scritta è necessaria per dimostrare l'esistenza del contratto,

Pertanto in caso di contestazioni. In assenza del documento scritto, l'accordo verbale (anche se raggiunto davanti a testimoni) non è sufficiente: in caso di contenzioso, non sarebbe possibile dimostrare con certezza l'esistenza dell'accordo, mettendo a rischio la tutela legale del diritto negoziato.

La sanzione per i vizi dell'accordo

Stabiliti i limiti nei quali possono stipularsi rinunce e transazioni è ben chiaro che nonostante questo non possa essere garantito a priori il rispetto degli stessi.

La norma prevede pertanto delle sanzioni, per così dire, che sono individuabili nella:

Nullità dell'accordo

Per i vizi più gravi è prevista la nullità dell'accordo. Quindi il contratto non è valido e può essere impugnato e dichiarato nullo, **senza alcun termine**.

È nullo l'accordo:

- quando contenga rinuncia del lavoratore a diritti futuri ed eventuali

E' il caso di cui si è detto prima per cui il lavoratore rinuncia a diritti non ancora entrati nella sua sfera giuridica

- quando contenga rinuncia a diritti non determinati o determinabili

E' anch'esso il caso di cui si è detto prima per cui il lavoratore rinuncia a diritti in modo generico e senza specificazione

- quando abbia oggetto illecito

E' il caso più problematico perché riguarda il contratto preesistente alla transazione che abbia un contenuto illecito e per il quale non vi può essere conseguentemente neanche una successiva transazione.

Il caso è più di altri rami di diritto, ma può verificarsi anche nel mondo del lavoro. Facciamo il caso che il rapporto di lavoro sia contrattualizzato e gestito in modo irregolare, in nero, ad esempio per il lavoro di extracomunitari nell'agricoltura. Quel contratto di lavoro è illecito, in quanto contrario a norme imperative di legge che regolamentano i rapporti di lavoro, semmai anche con inadempimenti penali.

Ora è ben chiaro che nessuna validità può avere una ulteriore rinuncia o transazione su un contratto già dall'origine illecito.

L'art. 1972, comma 1, del Codice Civile stabilisce che: «È nulla la transazione relativa a un contratto illecito, ancorché le parti abbiano trattato della nullità di questo» .

In pratica, se la transazione riguarda un contratto illecito (ossia un negozio giuridico che già nei suoi elementi costitutivi contrasta con norme imperative), essa è automaticamente priva di validità, anche se le parti ne erano consapevoli e ne hanno discusso la nullità. In caso di nullità, la transazione non produce alcun effetto giuridico tra le parti, vale a dire che è come se non fosse mai stata conclusa.

Sempre secondo l'art. 1972 del Codice Civile “Negli altri casi in cui la transazione è stata fatta relativamente a un titolo nullo, l'annullamento di essa può chiedersi solo dalla parte che ignorava la causa di nullità del titolo”

In pratica, se la transazione riguarda un contratto illecito (ossia un negozio giuridico che già nei suoi elementi costitutivi contrasta con norme imperative), essa è automaticamente priva di validità, anche se le parti ne erano consapevoli e ne hanno discusso la nullità. In caso di nullità, la transazione non produce alcun effetto giuridico tra le parti, vale a dire che è come se non fosse mai stata conclusa.

Sempre secondo l'art. 1972 del Codice Civile "Negli altri casi in cui la transazione è stata fatta relativamente a un titolo nullo, l'annullamento di essa può chiedersi solo dalla parte che ignorava la causa di nullità del titolo"

In altre parole, se la transazione riguarda un contratto nullo per ragioni diverse dall'illecito (es. difetto di forma o di capacità), soltanto chi ignorava la nullità può impugnare la transazione. Se entrambe le parti conoscevano il difetto, la transazione è valida e non annullabile.

Si faccia il caso di un contratto di lavoro notturno per un minore di 16 anni o un contratto di apprendistato non fatto per iscritto, l'eventuale accordo transattivo con rinunce a diritti sarà efficace se si potrà dimostrare che entrambe le parti ne erano al corrente, il che appare certamente difficile per un bambino o un giovane minorenne ed erano d'accordo a stipularlo.

In caso diverso ad impugnare la transazione sarà solo chi ignorava la nullità del contratto preesistente, ma anche in questo caso non ne sarà facile la prova, per cui la nullità della transazione è fortemente ipotizzabile.

Annulabilità dell'accordo

Per i difetti meno gravi la sanzione prevista è l'annullamento dell'accordo.

In pratica è il caso in cui l'accordo, transazione, rinuncia riguardi diritti inderogabili fissati dalla legge o dai contratti collettivi.

La differenza rispetto alla nullità sono termini perentori in cui il contratto originariamente valido deve esser annullato.

Questi termini sono.

-6 mesi dalla stipula della transazione se l'accordo è stato perfezionato dopo la cessazione del rapporto di lavoro

- 6 mesi dalla cessazione del rapporto se l'accordo è stato stipulato durante il rapporto di lavoro.

Gli stessi son dettati a favore del lavoratore eventualmente non sufficientemente informato alla sottoscrizione e in dubbio di impugnazione durante il rapporto di lavoro per evitare ritorsioni sullo stesso ivi compreso un licenziamento.

Pertanto l'accordo non ha valore immediato, anche se può conseguirne una certa esecutività con eventuali pagamenti parziali, comportamenti conseguenti delle parti, ma solo dopo la decorrenza dei termini di cui sopra, potrà considerarsi definitivo o per così dire tombale.

Un caso particolare si verifica quando due contratti da lavoro si succedano nel tempo. La giurisprudenza ed in particolare la Cassazione con sentenza 9 febbraio 1989 n. 813, ha deciso che la esistenza del secondo rapporto non sospende il termine dell'impugnazione della transazione stipulata dopo la cessazione del primo, per cui i sei mesi decorreranno dalla cessazione del primo rapporto di lavoro.

Circostanza che, come detto, non si verifica per le transazioni nulle, che potranno essere sempre impugunate e contestate, senza alcun limite.

Gli effetti dell'impugnazione saranno la reviviscenza in toto del diritto rinunciato e/o transatto con il venir meno dell'efficacia liquidatoria definitiva di somme eventualmente corrisposte o di provvedimenti o comportamenti tenuti in base all'accordo annullato.

Modalità d'impugnazione dell'accordo

L'impugnazione dell'accordo non ha forme sacramentali, ma anche come la transazione deve avere forma scritta al fine di prova.

-Potrà impugnare il lavoratore.

-Potrà impugnare un avvocato opportunamente legittimato da mandato.

-Potrà impugnare un'organizzazione sindacale altresì opportunamente delegata.

Come visto per nullità, senza termine; per annullabilità nei sei mesi.

Una volta impugnata la transazione, però, laddove non si addivenga ad altro accordo, chi l'ha esercitata dovrà/potrà continuare con un'azione

giudiziale che sarà da esercitare nei termini di prescrizione di 5 anni, per avere una sentenza che confermi l'annullamento della stessa (Cassazione 18/1/1988)

In difetto l'annullamento rimarrà per così dire solo dichiarato da una parte, ma inefficace ed intanto **i diritti completi ripristinati potranno anch'essi essere prescritti** con conseguente inutilità dell'impugnazione dell'accordo.

Anche la controparte potrà invece esercitare un'azione di accertamento in sede giudiziale per vedere confermata la validità dell'accordo, ma anche questa azione giudiziale dovrà essere esercitata nel termine dei 5 anni.

Facciamo un esempio: privatamente viene transatto tra datore di lavoro e lavoratore un credito per differenze retributive e straordinari. La transazione viene perfezionata in data 1 maggio 2025 e viene corrisposta la somma transatta in rate a giugno, luglio ed agosto, indi il 15 ottobre la transazione viene impugnata.

La situazione appare la seguente:

- le somme erogate non sono esaustive del credito vantato in origine dal lavoratore, saranno considerate, ma per così dire quasi come un acconto se il lavoratore avrà ragione, come saldo se avrà torto.
- però una volta impugnata la transazione per annullamento, nessuno assume iniziative e decorsi 5 anni dalla stessa impugnazione la transazione diventerà definitiva.
- se invece viene richiesta la sentenza di conferma e la stessa darà ragione al lavoratore le somme saranno, come detto, solo un acconto.
- in contrario saranno esaustive di ogni pretesa del lavoratore

Con l'impugnazione giudiziale non matura la prescrizione dei diritti che è sospesa.

E' in ogni caso onere del datore di lavoro far valere la validità dell'accordo transattivo e della rinuncia, eccependo la decadenza dai sei mesi per esercitare la stessa da parte del lavoratore (Cass. 20/7/2004 n. 13466).

Ma i termini per l'impugnazione da quando decorrono?

Un tema che pare secondario, ma può dare origine a problemi, è quello della decorrenza dei sei mesi di cui si è parlato. Il problema si collega alla data certa della transazione, che, se stipulata privatamente durante il rapporto di lavoro si sposta come decorrenza alla cessazione dello stesso, ma se stipulato dopo, può non avere se non una data indicata, che non dà garanzia di essere proprio quella.

Si suole parlare di data certa che per il diritto civile, è la **data** con l'indicazione del giorno, mese e anno (e talvolta il luogo) in cui il documento è stato redatto; è **certa** quella la cui veridicità temporale è legalmente incontestabile.

Per cui non lo è la semplice indicazione di una data, ma occorre, una circostanza che per così dire ne certifichi la verità temporale.

Ci sono vari metodi

- Registrazione presso l'Agenzia delle Entrate o deposito presso un notaio.
- Invio via PEC (Posta Elettronica Certificata) o raccomandata aperta.
- marca temporale su documento informatico

però non sono metodi molto praticati, per cui in tali casi vi potranno essere problemi per la decorrenza dei sei mesi.

Secondo la Corte di Cassazione, in mancanza di una forma di data certa, è ammissibile dimostrare un fatto idoneo a conferire data certa anche attraverso prove testimoniali o presunzioni, purché riguardino un evento certo e non la data in sé. Rimane però esclusa l'assunzione di prove dirette sulla data, quando essa non è supportata da un fatto obiettivamente verificabile.

Vi possono essere anche le presunzioni che si utilizzano per collegare un fatto noto a uno ignoto (es. la data del documento), ma devono essere “gravi, precise e concordanti” secondo l'art. 2729 del Codice Civile.

Insomma, esistono **difficoltà che non vi sono per gli accordi siglati in sede protetta di cui dopo si dirà, che sono immediatamente efficaci.**

La transazione semplice o conservativa e la transazione novativa

Le transazioni possono essere di due tipi.

La transazione novativa (art. 1965 2° Comma Codice Civile)

È una forma di accordo transattivo che **sostituisce integralmente** il rapporto giuridico originario esistente con uno nuovo, generando obbligazioni **oggettivamente diverse** da quelle precedenti

Deve essere chiara per questa

- la chiara volontà delle parti di estinguere l'obbligazione preesistente e sostituirla con una nuova.
- una modifica sostanziale dell'oggetto o del titolo della prestazione_in oggetto

Si produce con essa

- l'estinzione del rapporto precedente e nascita di uno autonomo.

La Cassazione ha ribadito che l'efficacia novativa dipende da un'**oggettiva incompatibilità** tra il rapporto preesistente e quello nato con l'accordo transattivo.

Peraltro, L'articolo 1976 del codice civile sancisce che una transazione novativa **esclude la risoluzione** per inadempimento sul precedente diritto, a meno che non sia previsto diversamente dalle parti.

La transazione semplice o conservativa (art 1965 1° comma Codice Civile)

- Questa si limita a regolare il rapporto esistente mediante concessioni reciproche, senza estinguerlo completamente

- Per cui Il rapporto giuridico preesistente **rimane in vita** e può essere fatto rivivere nel caso di inadempimento dell'accordo transattivo.

- Il Tribunale di Roma, in una sentenza del 2024, ha evidenziato come solo nel caso di transazione novativa sia impossibile la riviviscenza del rapporto originario, diversamente dalla transazione conservativa.

A questo punto si tratta di capire se sia possibile questa duplicità di transazione nel mondo del lavoro.

In pratica è possibile.

La transazione semplice modifica alcuni aspetti del rapporto di lavoro senza estinguerlo; il contratto iniziale continua a esistere e rimane rilevante.

La transazione novativa estingue completamente il precedente rapporto, che viene sostituito da un nuovo accordo con obbligazioni autonome e disgiunte da quelle originarie.

A questo punto si tratta di capire quale sia il titolo di eventuali erogazioni economiche sulla base della transazione.

In caso di transazione novativa non possono considerarsi somme retributive frutto del rapporto di lavoro concluso, poiché il contratto originario è estinto.

La giurisprudenza però rileva che la **transazione novativa non produce effetti nei confronti dell'INPS o di altri enti previdenziali**. Questi ultimi hanno il potere e il dovere di verificare autonomamente l'esistenza del rapporto di lavoro e dei conseguenti obblighi contributivi, indipendentemente da qualunque accordo transattivo tra datore e lavoratore.

Anche dal punto di vista fiscale somme saranno tassate come redditi diversi.

Ad esempio, Un dipendente riceve un accordo in cui rinuncia a qualsiasi pretesa retributiva e previdenziale in cambio di una somma a titolo transattivo, con estinzione definitiva del rapporto. Si configura una transazione novativa: il lavoratore non potrà richiedere ulteriori contributi né rivalutazioni grazie al nuovo rapporto instaurato (non per questo l'Inps non potrà procedere autonomamente)

Ovvero un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro include un incentivo all'esodo. Le somme sono soggette a tassazione separata e non contributi INPS, purché formalmente strutturate come transazione novativa o come incentivo all'esodo.

La situazione sarà diametralmente opposta se la transazione sarà conservativa e le somme saranno erogate come transazione ed eventuale riduzione, ma sulle spettanze del vigente rapporto di lavoro.

Si comprende come l'ipotesi novativa sia molto più praticabile a rapporto cessato, ma non è escluso che la transazione novativa attenga anche a diritti maturati, ma disconosciuti dal datore di lavoro durante il rapporto.

Per gli aspetti previdenziali e fiscali, l'Inps e l'agenzia delle entrate potranno sempre procedere autonomamente non valendo per loro la transazione raggiunta dalle parti, con la sola differenza che eventuali riconoscimenti in una transazione semplice saranno già base di riconoscimento da parte del datore di lavoro e gli Istituti potranno procedere per il residuo eventuale.

Le Rinunce

Quando si parla di transazioni si parla anche di rinunce del lavoratore che appare come una dichiarazione unilaterale invece che di entrambe le parti oppure addirittura un comportamento concludente di rinuncia ad un diritto.

Questo secondo caso piuttosto raro per le difficoltà di prova della volontà di rinunciare senza dubbi, comunque esiste.

Si parla anche di Quietanze in cui ad esempio viene dichiarato di null'altro avere a pretendere.

Ebbene, per quanto applicabili, varranno per le stesse le regole delle transazioni, come ad esempio la validità solo decorsi 6 mesi dalla sottoscrizione.





**LE RINUNCE E TRANSAZIONI NELLE
SEDI PROTETTE**

LE RINUNCE E LE TRANSAZIONI NELLE SEDI PROTETTE

Se, come spiegato nel precedente capitolo, le rinunce e transazioni siglate privatamente tra le parti risentono di straordinari vincoli normativi a tutela della effettiva conoscenza da parte dei lavoratori dei propri diritti, tali vincoli possono superarsi quando sia anche superato il rischio di mancata conoscenza di estensione e tipologia degli stessi.

Si suole parlare in questo caso di accordi raggiunti in una serie di sedi per così dire “istituzionali” o sindacali, che garantiscano la tutela del lavoratore ed altresì la considerazione delle legittime istanze del datore di lavoro.

Sono sedi appunto “protette”, definite nelle caratteristiche e procedure di conciliazione dalla legge o dai contratti collettivi.

La conciliazione raggiunta in tali sedi elimina il vincolo di cui ampiamente si è trattato per gli accordi privati, con riferimento **ai diritti inderogabili previsti da leggi e contratti di lavoro**, che pertanto in queste sedi **possono** essere oggetto di rinuncia e transazione, in quanto viene garantita in esse l'intervento di un terzo qualificato, sia esso un'Autorità amministrativa, sindacale o anche giudiziaria deputato ad informare e garantire la conoscenza da parte del lavoratore della portata dell'accordo e della rinuncia.

Per il resto tutto quanto detto per la transazione tra le parti rimane vigente, naturalmente per quello che è compatibile con la sede.

Non saranno transigibili e gli eventuali accordi saranno nulli se riguarderanno:

- diritti futuri ed eventuali

ovvero diritti non ancora entrati nella sua sfera giuridica del lavoratore

- diritti non determinati o determinabili

ovvero diritti indicati in modo generico e senza specificazione

- diritti basati su precedente accordo illecito.

È ben chiaro che sarà molto difficile che in una sede competente possano esser conciliati quei diritti, ma le regole già trattate valgono anche per la sede protetta, così come vale il concetto della conciliazione novativa o conservativa.

Sarà solo eliminata la possibilità di annullabilità con i termini di sei mesi per la rinuncia a diritti inderogabili.

Le sedi considerate protette sono:

- **Le Commissioni di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)** — ex Direzione Provinciale del Lavoro — richiamate dall'art. 410 c.p.c.
- **La sede sindacale**, ai sensi dell'art. 411 c.p.c., con assistenza sindacale effettiva.
- **I Collegi di conciliazione e arbitrato irrituale**, previsti dagli articoli 412-ter e 412-quater c.p.c.
- **Le Commissioni di certificazione**, ad esempio quelle istituite presso enti bilaterali o altri organismi certificatori, con funzione conciliativa ai sensi dell'art. 82 del D.Lgs. 276/2003.
- **La negoziazione assistita**, ossia la procedura extragiudiziale condotta con l'assistenza di avvocati o consulenti del lavoro, secondo l'art. 2-ter del Decreto-legge n. 132/2014 (conv. in legge n. 162/2014).
- **La sede giudiziale**, in particolare durante il tentativo di conciliazione nel procedimento davanti al giudice, secondo gli articoli 185 e 420 del Codice di procedura civile.





L'ACCORDO PRESSO LE COMMISSIONI
DI CONCILIAZIONE ALL'ITL

b) L'ACCORDO PRESSO LE COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE ALL'ISPettorATO TERRITORIALE DEL LAVORO (ITL)

Presso l'ITL è costituita una Commissione di conciliazione a cui si può o in alcuni casi deve rivolgersi il lavoratore quando non intenda avvalersi di altri strumenti conciliativi previsti dai Contratti Collettivi, ossia un organo composto da:

- il direttore dell'Ufficio o suo delegato o un magistrato a riposo in qualità di Presidente.

- 4 rappresentanti effettivi e 4 supplenti dei datori di lavoro designati dalle associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale.; (a Torino Unione Industriali, Confartigianato, CNA Piemonte ed ASCOM)

- 4 rappresentanti effettivi e 4 supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale (CGIL, CISL; UIL).

Le Commissioni possono affidare il tentativo di conciliazione a alcune sottocommissioni sempre presiedute da Direttore ITL o Delegati secondo le rappresentanze sopra indicate.

L'art 410 C.p.c. prevede che la validità delle sessioni sia condizionata sempre alla presenza del Presidente ed un rappresentante di datori di lavoro e lavoratori altrimenti si verifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.

La competenza territoriale

- Per il lavoro subordinato è competente la commissione nella cui circoscrizione è sorto il rapporto di lavoro oppure si trova l'azienda o la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Questi criteri valgono sino a sei mesi dopo la cessazione dell'azienda o della sua dipendenza o al loro trasferimento.

- per i rapporti di collaborazione, agenzia e rappresentanza è competente la commissione del luogo dove si trova il domicilio dell'agente, del

rappresentante o del collaboratore.

- per i rapporti di lavoro coordinati e continuativi e il domicilio del collaboratore se fa valere la sussistenza invece di un rapporto di lavoro subordinato con relativi trattamenti, altrimenti è il luogo della residenza o domicilio del convenuto o della sua sede se è una società.

In pratica il foro privilegiato, in deroga, che ammette come in giudizio di attivare la Commissione presso la residenza o domicilio di chi fa la istanza, vale solo per i rapporti di lavoro subordinato ed agenzia o per la pretesa della sussistenza di un rapporto subordinato.

Chi può accedere alla Commissione presso la ITL e come?

Lo possono fare entrambe le parti interessate a risolvere una controversia di lavoro ovvero sia il lavoratore, sia il datore di lavoro.

La parte che decide di accedervi lo fa attraverso una richiesta, anche delegata ai sindacati a cui aderisce o conferisce mandato se lavoratore o alle associazioni datoriali a cui conferisce mandato se datore di lavoro o anche da un avvocato se fornito di apposita procura.

La richiesta deve indicare:

-nome cognome, residenza dell'istante e la denominazione, la ditta e la sede della controparte.

-Il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda o la dipendenza dove il lavoratore presta o ha prestato la sua opera.

-il luogo dove parte istante riceve le comunicazioni inerenti la procedura.

-L'esposizione dei fatti a fondamento della pretesa.

Per quanto attiene la delega a conciliare alle associazioni datoriali, sindacati o avvocati o consulenti del lavoro, la stessa andrebbe fatta con scrittura autentica notarile o per atto pubblico, ma può essere normalmente sostituita dalla prestazione della stessa innanzi al funzionario della ITL incaricato o ricevente la richiesta.

L'invio della richiesta può avvenire o con consegna diretta all'ufficio o con raccomandata A.r. o pec.

I tempi della procedura

Il tempo necessario ad esperire il tentativo di conciliazione è di **20 giorni** dalla trasmissione della convocazione da parte dell' Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il termine di 20 giorni può essere superato nei seguenti casi:

- Richiesta della Commissione: se le parti ritengono necessario più tempo per raggiungere un accordo, la Commissione può estendere la durata del tentativo di conciliazione
- Impedimento legittimo del lavoratore: in presenza di un impedimento legittimo e documentato del lavoratore a partecipare all'incontro fissato, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.

Per tutto questo tempo non dovrebbero maturare prescrizioni dei diritti o decadenze, sino a 20 giorni dopo la conclusione della procedura o per accordo o per mancato accordo.

Peraltro, la Corte di Cassazione n. 3346 con ordinanza n. 3346 del 12 febbraio 2020 si è pronunciata sulla sospensione dei termini di prescrizione in relazione al tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c. La Corte ha stabilito che la comunicazione della richiesta di conciliazione non sospende automaticamente il termine di prescrizione del diritto azionato.

In altre parole, se un lavoratore intende far valere un proprio diritto (ad esempio, per il pagamento di somme dovute) e avvia la procedura di conciliazione, il termine di prescrizione continua a decorrere durante il periodo di attesa dell'esito della conciliazione. Questo significa che, se la conciliazione non si concludesse positivamente entro il termine di prescrizione, il diritto potrebbe essere considerato estinto.

Tuttavia, la Corte ha precisato che la sospensione dei termini di prescrizione può essere richiesta separatamente, informandone la controparte, ma non è automatica con l'avvio della procedura di conciliazione. Pertanto, è consigliabile che il lavoratore o il suo rappresentante legale richiedano esplicitamente la sospensione dei termini di prescrizione, se lo ritengono necessario, per evitare il rischio di decadenza del diritto.

Questa pronuncia evidenzia l'importanza di una corretta gestione dei termini di prescrizione durante le procedure conciliative, al fine di tutelare adeguatamente i diritti delle parti coinvolte.

Come si svolge il tentativo di accordo

La ITL, ricevuta l'istanza, attraverso i propri funzionari ne verifica la completezza;

- se rileva che debbano essere integrati i dati, invita le parti ad integrarli.
- se sono completamente omessi dichiara la improcedibilità, salvo che controparte si presenti ugualmente con una memoria integrativa.

Se la controparte non intende aderire alla conciliazione, lo comunica alla ITL ed all'istante.

- In difetto di comunicazioni, decorsi 20 giorni dalla richiesta ciascuna delle parti è libera d'adire l'autorità giudiziaria.
- Se si tratta di un licenziamento non sottoposto alla conciliazione obbligatoria il termine di 60 giorni per l'impugnazione dello stesso decorre dalla scadenza dei 20 giorni.
- Se vi è un rifiuto all'adesione da parte del datore di lavoro, dallo stesso decorrono 60 giorni per il lavoratore per adire l'autorità giudiziaria.

Se la controparte accetta,

- deve entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta, depositare presso la Commissione una memoria contenente difese ed eccezioni in fatto e diritto ed eventuali domande riconvenzionali ovvero domande di danni, decadenze ecc..
- Nel caso di ritardo ai 20 giorni con il consenso della controparte si può anche procedere al tentativo di conciliazione.

Entro i dieci giorni dall'accettazione viene fissata la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione che deve essere tenuto entro i successivi 30 giorni.

L'eventuale accordo

viene reso oggetto di verbale, che rimane depositato presso la stessa ITL. Il verbale è sottoscritto dalle parti e dalle organizzazioni sindacali o consulenti che eventualmente abbiano ricevuto mandato e dai componenti della Commissione.

Il verbale può essere sottoposto dalla parte interessata ad un provvedimento del giudice che lo rende titolo esecutivo ai fini dell'esecuzione dello stesso in caso di mancato adempimento.

Il mancato accordo, comporta

che la Commissione formuli comunque una proposta di composizione bonaria della vertenza e la formalizzi a verbale

Se la proposta non viene accettata i termini della stessa debbono essere allegati al ricorso giudiziale come le memorie delle parti.

Il giudice terrà conto della proposta non accettata e delle relative motivazioni soprattutto in punto spese di causa ovvero non liquidando spese a favore della parte a cui venga riconosciuto un diritto in misura minore alla proposta conciliativa.

Il Tentativo di conciliazione obbligatorio

Una particolare procedura e particolari conseguenze possono verificarsi quando la procedura di conciliazione a carattere obbligatorio ovvero nel caso in cui per una vertenza di lavoro essa debba essere esperita prima di adire l'autorità giudiziaria.

Il tentativo di conciliazione innanzi alla Commissione presso l'ITL può essere obbligatoria in **materia di licenziamenti**.

Per l'intimazione del recesso per ragioni non disciplinari, riconducibili a **giustificato motivo oggettivo** ovvero non collegato a comportamenti del lavoratore, dal datore di lavoro sottoposto all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ovvero **con oltre 15 dipendenti**, la procedura in ITL è **obbligatoria**.

Come si procede innanzi alla Commissione

Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento di tal genere deve inviare al ITL del luogo in cui il lavoratore presta la sua attività, una comunicazione preventiva da trasmettere per conoscenza anche al lavoratore stesso.

Pertanto, la procedura di conciliazione deve essere esperita prima del materiale provvedimento di licenziamento.

La comunicazione dovrà contenere.

- La dichiarazione che s'intende procedere al licenziamento
- I motivi e l'impossibilità di provvedere al repêchage ovvero ad altre collocazioni per il dipendente
- Eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato (ad esempio l'outplacement)
- L'indirizzo pec Come detto, il provvedimento di licenziamento non deve essere ancora perfezionato, ma nel caso lo fosse, la conseguenza della illegittimità dello stesso per mancato rispetto della procedura, non determinerà peraltro il venir meno dell'obbligo per il lavoratore di impugnare il licenziamento nei 60 giorni.

Lo ha stabilito la corte di Cassazione con sentenza n.8660 del 28 marzo 2019 che ha affermato che il **termine di decadenza per impugnare il licenziamento** (cioè il termine entro il quale il lavoratore deve contestare il licenziamento) **non è sospeso** in caso di violazione procedurale come quella descritta: la procedura preventiva attivata dopo la comunicazione del licenziamento non comporta che il termine di decadenza (60 giorni ex art. 6 della L. n. 604/1966) si interrompa o si fermi.

Anche se è stata violata la procedura ciò non basta a invalidare automaticamente il licenziamento **se** il lavoratore non impugna nei termini.

La violazione procedurale comporta peraltro una tutela indennitaria a favore del lavoratore da un minimo 6 ad un massimo di 12 mensilità, per cui viene meno la tutela reintegratoria a meno che nel successivo giudizio sia smentita la natura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

ed assuma ad esempio il provvedimento avere una natura ritorsiva. Naturalmente l'impugnazione del licenziamento avrà dovuto anche addurre i motivi di nullità per l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo.

Non è comunque sottoposto all'obbligatoria procedura di conciliazione il licenziamento per superamento del periodo di comporto, mentre lo sono i licenziamenti plurimi sotto i 5 dipendenti (sopra i 5 si applica il regime del licenziamento collettivo) o quelli delle agenzie interinali per mancate commesse.

La procedura del tentativo obbligatorio

La Commissione fissa la data per la sessione e comunica la stessa nel termine perentorio di **7 giorni**, al lavoratore ed al datore di lavoro.

Sarà sufficiente al fine di rispettare il termine di cui sopra che avvenga l'invio della convocazione e non la recezione dello stesso, come prescritto dalla Corte di Cassazione con sent. N 22212 del 14/12/2020.

La procedura è quella già vista e prevista innanzi alla Commissione. Per legittimo impedimento del lavoratore può essere sospesa per 15 giorni.

È nata una diatriba se la comunicazione all'ITL sia un licenziamento, ma la giurisprudenza di cassazione lo esclude perché la comunicazione di una manifestazione d'intenzione non è un provvedimento di recesso.

Il tempo in cui si deve svolgere il tentativo di conciliazione è di 20 giorni dalla convocazione del ITL, intendendosi compresi sia il giorno della convocazione sia quello della dell'incontro

Se l'accordo riesce, lo stesso si configura come risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con possibilità anche per il lavoratore di fruire della disoccupazione.

Se invece non riesce il datore di lavoro potrà **comunicare il licenziamento** e il giudice valuterà il comportamento delle parti nella procedura innanzi alla Commissione.

Il licenziamento dovrà avere tutti i contenuti, forme e i motivi necessari per l'efficacia dello stesso, non rilevando assolutamente, per richiamo, quanto indicato nelle motivazioni della comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento contenuta nella richiesta alla Commissione.

Lo stesso avrà efficacia retroattiva alla data della ricezione della richiesta al ITL, naturalmente vi può essere.

- Un periodo lavorato nel frattempo che viene considerato come preavviso
- Il preavviso da dare che viene dato fatto salvo quanto sopra
- Una sospensione dello stesso se comunicato in periodo di tutela maternità e paternità
- Un impedimento derivato ad esempio da infortunio sul lavoro.

L'offerta conciliativa in materia di licenziamenti

È invece facoltativo il tentativo di conciliazione (offerta di conciliazione) in base all'art 1 del DLGS 23/2015, quando il datore di lavoro offre per evitare il giudizio, ma non obbligatoriamente al lavoratore entro 60 giorni dal licenziamento (in una delle sedi protette quindi anche la ITL), da 3 a 27 mensilità (da 1 a 6 mensilità sotto i 15 dipendenti), che, se accettata dal lavoratore pone fine al contenzioso, anche se formalizzata successivamente. Per il licenziamento verbale l'offerta può essere fatta nei 5 anni. In tale caso le somme erogate saranno esenti da oneri fiscali e contributivi.

Si può esperire:

- Per i lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti dopo il 7 marzo 2015 (d.lgs. 23/2015) Per i lavoratori anche assunti anteriormente con contratto a tempo determinato o di apprendistato, convertito in contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015.
- Per i dipendenti da datori di lavoro anche prima della detta data, che, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 ricadono nella tutela reale di cui all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori.
- Una casistica particolare è quella del contratto a tempo determinato, che in forza di una sentenza definitiva sia stato ritenuto nullo; questo non potrà considerarsi sottoposto all'obbligo conciliativo perché la nullità lo fa diventare un contratto a tempo indeterminato sin

dall'origine e così risulterà un contratto perfezionato prima di quella data. Così è pure per un contratto di apprendistato dichiarato giudizialmente nullo.

Le somme erogate per il licenziamento sono esenti da oneri contributivi e fiscali, ma se si conciliano altre pendenze occorrerà differenziale perché le altre somme non godono di tale esenzione.

Con l'accettazione della somma e la recezione del pagamento si estingue l'impugnazione del licenziamento, anche se è stata già proposta dal lavoratore.





LA CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

c) LA CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Passando dalle sedi Istituzionali alle sedi previste dai contratti collettivi di lavoro, la sede conciliativa protetta facoltativa più praticata, prima di accedere all'autorità giudiziaria è la sede Sindacale.

In verità praticamente tutti i contratti collettivi prevedono sia sedi sindacali di conciliazione di vertenze collettive, sia di livello nazionale che di livello territoriale, a cui accedono sindacati ed organizzazioni datoriali, sia commissioni di conciliazione di vertenze individuali.

Tralasciando le prime, ci riferiamo a modalità e procedure delle Commissioni sindacali di conciliazione delle vertenze individuali.

Il lavoratore che non intenda, come pure un'azienda, accedere direttamente l'autorità giudiziaria può attivare il tentativo di conciliazione in sede sindacale

La regolamentazione, casistica e procedure sono fissate in autonomia dai contratti collettivi ed in genere la competenza è sulle norme di legge integrate dai contratti collettivi.

Esaminiamo pertanto la conciliazione in sede sindacale come regolamentata dal contratto Collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 5 giugno 2024.

In base all'art. 33 dello stesso:

Ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto ed il relativo personale dipendente potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.



La Composizione della Commissione sindacale

La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della Associazione imprenditoriale locale alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato e da un rappresentante della Organizzazione Sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato, in quanto Parti stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

La richiesta

La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente. La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Il procedimento

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato

accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le Parti concordano.

La segreteria della Commissione, su richiesta di una delle Parti, deposita una copia del verbale presso Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il Direttore del ITL o suo delegato, deve verificare l'autenticità dell'Atto e la validità della conciliazione in sede sindacale.

- Se la valida, deposita il verbale nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto

- Il giudice su richiesta della parte interessata, lo dichiara esecutivo

Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Per quanto non esplicitamente previsto valgono in genere le regole della Commissione presso l'ITL



Il requisito della Fiduciarietà

Trattandosi in sede sindacale di sede conciliativa protetta si è variamente approfondito il tema della fiduciarietà del rapporto con il sindacato.

La Corte di Cassazione con sentenza n. 13217 del 22/5/2008 ha stabilito che l'accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro, nel quale sia identificata la lite da definire ovvero quella da prevenire (unitamente, in tal caso, all'individuazione dell'interesse del lavoratore) e che contenga lo scambio tra le parti di reciproche concessioni, è qualificabile come **atto di transazione** ed assume rilievo, quale conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c., ove sia stato raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti dell'organizzazione sindacale indicati dal medesimo, dovendosi valutare, a tal fine, se, in relazione alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa. Nella specie, la S.C. ha confermato quanto statuito dal giudice di merito che aveva escluso che si fosse in presenza di una transazione redatta ai sensi degli articoli 410 e 411 c.p.c. in quanto non sussisteva alcuna controversia tra le parti, la sola società datrice di lavoro aveva interesse a regolare i rapporti con i propri dipendenti nella prospettiva di trasformarsi in s.r.l., e il sindacalista, chiamato dalla società e non dal lavoratore, si era limitato ad elaborare i conteggi, restando estraneo alla vicenda e svolgendo un ruolo di testimone di operazioni - elaborazioni di conteggi - e di fatti - ricostruzione della storia lavorativa del lavoratore - che, lungi dal fornire una consapevole assistenza, era stato successivamente stigmatizzato dallo stesso sindacato di appartenenza.

In sintesi la fiduciarietà implica.

- 1) Normalmente la firma del lavoratore unitamente a quella del rappresentante sindacale (Cass. 11/12/1999 n. 13.910)
- 2) La presenza fisica del sindacalista, che sottende un mandato implicito (Cass. 9/6/2021 n. 16.154)
- 3) La effettività dell'assistenza che si sostanzia nella circostanza che l'accordo sia stato raggiunto con un'assistenza sindacale, tale da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale

misura. (Cass. 5/9/2023 n. 25796)

4) La sede sindacale non costituisce un requisito invalidante. In tema di conciliazione sindacale, la sottoscrizione dell'accordo presso la sede di un sindacato, in conformità alle previsioni dell' art. 412-ter c.p.c. e del contratto collettivo applicabile, non costituisce un requisito formale, ma funzionale, in quanto volto ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato; ne consegue che la stipula in una sede diversa non produce alcun effetto invalidante sulla transazione se il datore di lavoro prova che il dipendente ha avuto, grazie all'effettiva assistenza sindacale, piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte (Cassazione Civile, 18/1/2024 n. 1975)

Non incidono ai fini della validità dell'accordo sindacale definitivo in sede protetta, eventuali inadempimenti procedurali, come ad esempio il mancato deposito in ITL .

Naturalmente a dolersi della mancata assistenza sarà il lavoratore, che sarà tenuto a provare la circostanza e non potrà dolersi ad esempio della mancata assistenza del datore di lavoro, non avendone reale interesse.

Il mandato sindacale

In mancanza di uno specifico mandato, la conciliazione sindacale non è valida nei confronti dei dipendenti che non hanno lo hanno sottoscritto (Cass. 25/1/1992 n. 827).

Per il mandato, peraltro, i rappresentanti sindacali sono individuati dai Contratti Collettivi ed essendo la funzione degli stessi di assistenza e non di rappresentanza, non necessita procura Notarile, ma è sufficiente il mandato scritto del lavoratore.

Non potrà pertanto essere sufficiente l'iscrizione al sindacato ma occorrerà il mandato esplicito ad un sindacalista.

Vi è anche l'ipotesi però di acquiescenza ovvero di ratifica dell'accordo concluso dal proprio sindacato di rappresentanza mediante comportamenti concludenti.

Come per tutte le transazioni valgono i principi già espressi in materia di rinunce e transazioni private, ma in sede protetta.



**LA CONCILIAZIONE PRESSO
LE SEDI DI CERTIFICAZIONE**

d) LA CONCILIAZIONE PRESSO LE SEDI DI CERTIFICAZIONE

Le sedi di Certificazione nascono con l'art 75 del Dlgs 276/2003 e con l'introduzione della certificazione volontaria dei contratti di lavoro, una procedura volta a ridurre il contenzioso in materia di lavoro, consentendo alle parti di ottenere **un'attestazione di conformità** che definisce la corretta qualificazione della prestazione lavorativa. Questa certificazione può riguardare qualsiasi tipologia di contratto che implichi una prestazione di lavoro, sia diretta che indiretta, e serve a garantire una maggiore certezza giuridica.

Attraverso la certificazione, si mira a evitare future dispute sull'effettiva natura del rapporto di lavoro, fornendo alle parti una maggiore sicurezza.

La certificazione assicura che il contratto sia in linea con le normative vigenti, garantendo una corretta qualificazione della prestazione (ad esempio, distinguendo un appalto da una somministrazione di lavoro).

Possono essere oggetto di certificazione tutti i contratti in cui si svolge una prestazione di lavoro, diretta o indiretta. Così oltre ai contratti di lavoro subordinato: Contratti di appalto e subappalto, Contratti di franchising, Contratti di rete, Contratti di somministrazione di lavoro, Contratti di subfornitura e Contratti di trasporto e logistica

Ma le sedi di certificazione ai sensi dell'art 81 possono anche svolgere funzioni di consulenza e assistenza alle parti, sia nella fase di stipula del contratto che in quella di eventuale modifica del programma negoziale durante l'esecuzione del rapporto di lavoro.

Inoltre ai sensi dell'art. 82 sono competenti **altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile** a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Tali funzioni vengono esercitate da apposite Commissioni che pertanto operano presso le seguenti sedi di certificazione individuate dalla legge ovvero:

gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

- le Direzioni provinciali del lavoro e le province;
- le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo.
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni con lo stesso;
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento, in base ad apposite convenzioni.

Nelle stesse sedi è possibile tentare la conciliazione in materia di lavoro ai sensi dell'art.31 della legge 183/2010, **sia per i contratti di lavoro certificati che per quelli non certificati.**

Il tentativo di conciliazione presso le dette sedi rientra tra i tentativi facoltativi, ma **diventa obbligatorio** se la vertenza verte proprio su una certificazione ovvero è contro una certificazione ottenuta. In tal caso chi intende impugnare un contratto di lavoro certificato, prima del giudizio, deve adire la commissione che ha certificato il contratto e tentare la conciliazione.

L'omissione di tale tentativo, determina l'improcedibilità del giudizio, quindi un a sanzione molto grave, non trattandosi solo di una sospensione dello stesso in attesa del tentativo di conciliazione.

La procedura

La Richiesta di conciliazione:

L'istante (che può essere sia la parte contrattuale che un terzo interessato all'impugnazione dell'atto certificato) invia una richiesta alla Commissione di Certificazione competente.

- La richiesta deve essere inviata tramite raccomandata con avviso di ricevimento (A/R) o Posta Elettronica Certificata (PEC).
- Una copia della stessa richiesta deve essere trasmessa contestualmente alla controparte.
- La richiesta deve contenere i dati anagrafici delle parti, l'indicazione del motivo della controversia e l'esposizione dei fatti e delle ragioni che giustificano la conciliazione.

La convocazione e il tentativo di conciliazione:

- La Commissione, ricevuta la richiesta, fissa la convocazione delle parti per il tentativo di conciliazione entro un termine stabilito (solitamente 10 giorni).
- Le parti possono intervenire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore, un sindacato, un'associazione datoriale o un professionista abilitato.

L'Esito della conciliazione:

- Se le parti raggiungono un accordo, viene redatto un verbale di conciliazione, sottoscritto da tutte le parti e dalla Commissione. Questo accordo può essere reso esecutivo dal giudice.
- Se la conciliazione non riesce, o se la parte chiamata non aderisce al tentativo, si redige un verbale che attesta il fallimento del tentativo. È possibile che la Commissione formuli una proposta di definizione della controversia.





LA NEGOZIAZIONE ASSISTITA

e) LA NEGOZIAZIONE ASSISTITA

Dopo svariati ripensamenti l'istituto della negoziazione assistita, che rappresenta l'introduzione di un sistema conciliativo non Istituzionale o sindacale, ha assunto la sua definitiva consacrazione come modalità protetta per il tentativo di conciliazione in materia di lavoro.

Con la l. 26 novembre 2021, n. 206 si è delegato il Governo a prevedere per le controversie di cui all'art. 409 c.p.c., fermo restando quanto disposto dall'art. 412-ter c.p.c., la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita, a condizione **che ciascuna parte sia assistita dal proprio avvocato**, e prevedere altresì che al relativo accordo sia assicurato il regime di stabilità protetta di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

La negoziazione assistita in materia di lavoro aveva infatti già visto una breve comparizione nell'ordinamento italiano già con il D.L. 12 settembre 2014 n. 132 (convertito, con modificazioni, dalla l. 10 novembre 2014, n. 162), che con la successiva legge di conversione, fu limitato disponendosi che la negoziazione non potesse trovare applicazione nelle controversie relative a diritti indisponibili nonché in quelle di lavoro, rimanendo esperibile per altri diritti.

Con la l. 26 novembre 2021, n. 206 si è delegato il Governo a prevedere per le controversie di cui all'art. 409 c.p.c., la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita, a condizione che ciascuna parte sia assistita dal proprio avvocato, e prevedere altresì che al relativo accordo sia assicurato il regime di stabilità protetta di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., come per la conciliazione al ITL o in sede Sindacale

Con il d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149 e l'integrazione con l'art. 2-ter al d.l. n. 132/2014, è stata introdotta pertanto la negoziazione assistita nelle controversie di cui all'art. 409 c.p.c. quale strumento di risoluzione volontaria e protetta delle vertenze di lavoro. L'esperimento della negoziazione assistita vale pertanto per i procedimenti vertenziali di lavoro che maturano dopo la data del 23 febbraio 2023.

La natura facoltativa della negoziazione assistita

La negoziazione assistita in materia di lavoro è **facoltativa** ovvero rimane ferma ogni altra possibilità istituzionale o sindacale. Le parti in questo caso preliminarmente stipulano un accordo nel quale s'impegnano a perseguire con buona fede e lealtà un accordo di soluzione di una controversia.

La procedura

Chi intende avvalersi della negoziazione deve formulare:

- un invito a stipulare la convenzione di negoziazione, firmato dal richiedente con firma autenticata dall'avvocato
- indicando l'oggetto della controversia,
- avvertendo la controparte che in caso di mancata risposta entro trenta giorni, ovvero in caso di rifiuto, il giudice potrà valutare tali comportamenti ai fini delle spese del giudizio, nonché concedere la provvisoria esecutività del decreto ingiuntivo, nel caso in cui quest'ultimo venga richiesto dal ricorrente dopo l'inutile formulazione dell'invito. Questo anche se si tratta come nel caso di specie di strumento volontario.

L'invito è comunicato all'altra parte personalmente o a mezzo modalità che possano certificare il momento della ricezione dell'invito, perché da quel momento s'interrompono i termini della prescrizione del diritto. Stessa interruzione anche nel caso in cui venga direttamente stipulata la convenzione (senza previo invito e relativa adesione).

Inoltre, dalla stessa data è impedita, per una sola volta, la **decadenza**, ma se l'invito è rifiutato o non è accettato nel termine di 30 giorni dalla ricezione, la domanda giudiziale deve essere proposta entro il medesimo termine di decadenza decorrente dal rifiuto, dalla mancata accettazione nel termine ovvero dalla dichiarazione di mancato accordo certificata dagli avvocati.

L'accettazione dell'invito non determina automaticamente la stipula di un accordo e non costringe quindi il resistente a rinunciare a propri diritti e transigere la lite.

Si pone il problema che l'accettazione non rispetti il termine dei 30 giorni. In questo caso si ritiene che l'accettazione possa ritenersi valida, me con ratifica da parte del richiedente.

Se l'invito è accettato:

- le parti dovranno redigere in forma scritta – a pena di nullità – **una convenzione** di negoziazione assistita dai propri avvocati, i quali dovranno certificare l'autografia delle sottoscrizioni sotto la propria responsabilità professionale.

La convenzione deve contenere

l'indicazione del termine di durata della procedura, non inferiore a un mese e non superiore a tre mesi, prorogabile di ulteriori trenta giorni su accordo delle parti,

l'oggetto della controversia.

- la convenzione può altresì prevedere la possibilità di ricorrere alla istruttoria stragiudiziale, attraverso l'acquisizione di dichiarazioni di terzi o di dichiarazioni confessorie di una delle parti, nonché la possibilità di svolgere la procedura con modalità telematiche e di svolgere gli incontri con collegamenti audiovisivi a distanza.

Il termine minimo di un mese per garantire una seria valutazione delle reciproche istanze, può essere peraltro minore senza particolari conseguenze, mentre il ricorso giurisdizionale ante tempus dei tre mesi potrà essere valutato dal giudice come violazione contrattuale.

Il ruolo degli avvocati nella convenzione di negoziazione

Con la riforma Cartabia, la negoziazione per le vertenze di lavoro rende obbligatoria l'assistenza di almeno un avvocato per ogni parte.

L'assistenza di un difensore per ciascun litigante dovrebbe scongiurare i timori di chi ancora guarda con sfavore agli strumenti autonomi di risoluzione delle liti nella materia lavoristica: il lavoratore che si affida ad un proprio difensore di fiducia ristabilisce sul piano precontenzioso quella parità mancante sul piano sostanziale.

Deve però evidenziarsi che nella materia in esame, a differenza di quanto previsto per le negoziazioni civili obbligatorie, il costo dell'assistenza tecnica è posto interamente a carico delle parti, quand'anche non abbienti. La scelta è criticabile e rischia di disincentivare il ricorso all'istituto in quanto i benefici economici ai quali accede il lavoratore sarebbero riconosciuti solo sul piano giudiziale (patrocinio a spese dello Stato, esenzione dal pagamento del contributo unificato per i redditi rientranti nei limiti della l. 15 luglio 2011, n. 111); il che indurrebbe il ricorrente ad agire direttamente in giudizio per evitare di dover sopportare ulteriori costi.

L'avvocato può poi, stando all'art. 2-ter c.p.c., essere affiancato da un consulente del lavoro però non obbligatoriamente.

Nonostante la natura facoltativa della procedura nelle controversie lavoristiche, vige per il difensore l'obbligo di informativa, cosicché, analogamente a quanto già avvenuto per le controversie civilistiche, egli dovrà indicare nel mandato giudiziale, di aver informato il proprio cliente della possibilità di ricorrere alla convenzione di negoziazione assistita.

La sottoscrizione dell'accordo (e l'autentica delle firme) fanno poi sorgere in capo al difensore il dovere di non impugnare la conciliazione per il cui raggiungimento ha cooperato, costituendo un illecito deontologico l'eventuale azione intrapresa per far valere la nullità dell'«accordo alla cui redazione ha partecipato

L'accordo negoziale

All'accordo raggiunto all'esito della procedura di negoziazione assistita, come detto, si applica il regime di stabilità delle conciliazioni in materia lavoristica stipulate nelle c.d. sedi protette.

L'accordo risolutivo della controversia lavoristica non è pertanto annullabile, può trattare anche diritti indisponibili nel rapporto di lavoro, ma risente come una transazione della possibilità di essere impugnato e dichiarato nullo.

Sono gli stessi casi di vizi delle transazioni ovvero:

- nullità in quanto carente dei requisiti essenziali del negozio, ovvero contrario a norme imperative di legge;
- vizi della volontà quali errore, violenza o dolo o in caso di conflitto di interessi o nella rappresentanza;
- dolo incidente qualora la parte avrebbe comunque concluso la transazione, ma a condizioni diverse;
- quando contenga rinuncia del lavoratore a diritti futuri ed eventuali
- quando contenga rinuncia a diritti non determinati o determinabili
- quando abbia oggetto illecito
- Rescissione se il consenso è dipeso dallo stato di bisogno o pericolo della parte.

L'accordo raggiunto a seguito della negoziazione assistita deve essere trasmesso a cura degli avvocati al Consiglio dell'Ordine del circondario in cui il patto è stato concluso, ovvero in quello di iscrizione di uno degli

avvocati ed a cura delle parti ed entro dieci giorni dalla sua sottoscrizione, agli organismi di certificazione dell'[art. 76, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#). L'accordo riuscito ha forza di titolo esecutivo e può pertanto dare accesso direttamente all'esecuzione forzata nei confronti della parte inadempiente.

Il mancato accordo viene altresì verbalizzato e certificato a cura degli avvocati.

Le modalità telematiche

Il legislatore ha previsto la possibilità per le parti di dare impulso al procedimento determinandone i tempi e le modalità di esecuzione anche con modalità telematiche.

Naturalmente, in tale caso, gli incontri fra le parti si possono svolgere con collegamento audiovisivo da remoto.

I sistemi di collegamento audiovisivo utilizzati per gli incontri del procedimento di negoziazione devono assicurare la contestuale, effettiva e reciproca udibilità e visibilità delle persone collegate.

Ciascuna parte può chiedere di partecipare da remoto o in presenza.

Quanto alla forma degli atti digitali, viene disposto che, quando la negoziazione si svolge in modalità telematica, ciascun atto del procedimento, ivi compreso l'accordo conclusivo, deve essere formato e sottoscritto in via telematica attraverso apposizione di firma digitale e trasmesso a mezzo PEC.

Viene – in sostanza – escluso l'utilizzo di modalità “ibride” in parte analogiche e in parte telematiche facendo applicazione rigorosa delle disposizioni contenute nel codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.lgs. 82/05, il quale appunto esclude la certificazione digitale per atti che non siano “nativi digitali”.

Viene sottratta a tale impostazione di rigore l'ipotesi in cui l'accordo di negoziazione sia sottoscritto dalle parti con modalità analogiche.

In tale caso, la sottoscrizione può essere certificata dagli avvocati con firma digitale e successivamente trasmessa sempre via PEC.

Poteri istruttori nella negoziazione

La nuova normativa introduce diversamente da ogni altra procedura conciliativa nell'ordinamento processuale italiano una vera e propria preistruttoria. Si passa quindi in modo piuttosto moderno da una fase conciliativa ad una fase accertativa

Nella procedura di negoziazione assistita, possono assumersi dichiarazioni e confessioni di parte se questo è previsto nell'accordo di negoziazione.

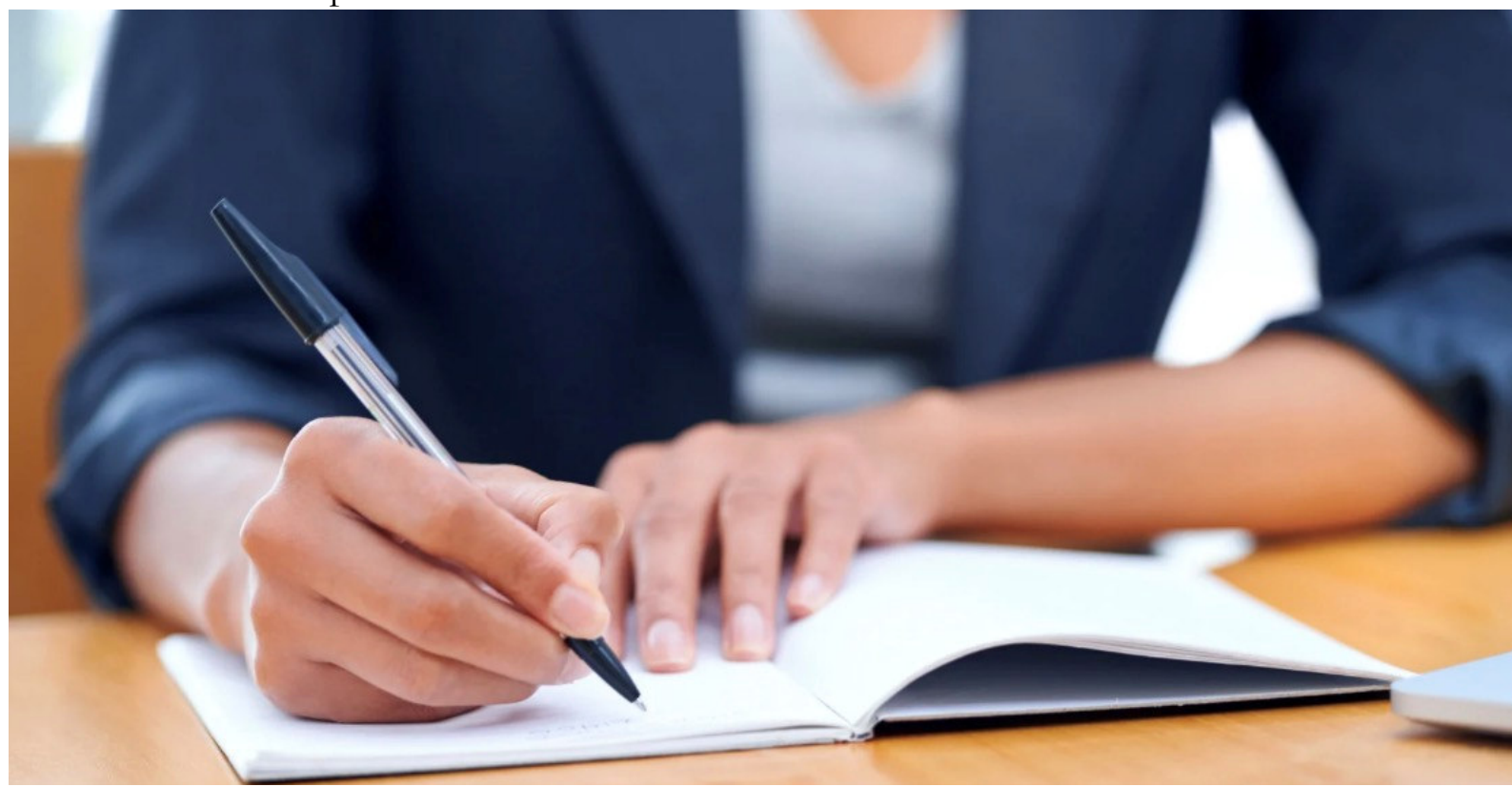
Ciò deve avvenire su invito dell'avvocato di parte diretto ad un terzo per rendere dichiarazioni su fatti specificamente individuati e rilevanti in relazione all'oggetto della controversia.

Si tratta, dunque, di una procedura di acquisizione di dichiarazioni stragiudiziale che, tuttavia, richiama espressamente e sostanzialmente il rito processuale di testimonianza.

Il verbale di audizione così formato è dotato per legge della stessa efficacia probatoria privilegiata del verbale redatto da pubblico ufficiale.

Gli informatori saranno con molta probabilità in caso di mancato accordo chiamati in giudizio a testimoniare per confermare il contenuto delle dichiarazioni rese durante la procedura di negoziazione.

L'acquisizione di confessioni di parte avviene con le medesime modalità di escussione degli informatori, eccezione fatta per la circostanza che le stesse vengono rese per iscritto con firma personale della parte e del suo avvocato per autenticazione.





L'ARBITRATO

f) L'ARBITRATO

Altro mezzo per risolvere una controversia tra le parti in materia di lavoro, senza ricorrere all'autorità giudiziaria, è **l'arbitrato**. Lo stesso segue ad un accordo arbitrale ed è limitato alla materia civilistica escludendosi materia previdenziale e assistenziale.

L'arbitro può essere investito della controversia:

- attraverso una così detta **clausola compromissoria**, inserita nel contratto e pertanto anche nel contratto di lavoro, in cui le parti decidono di risolvere loro future eventuali liti attraverso l'arbitrato.
- durante una lite in sede giudiziale, mediante un compromesso che demandi ad un arbitrato: in questo caso solo per diritti che trovano la propria fonte esclusiva nel contratto collettivo.

L'arbitrato può essere irrituale o rituale.

La differenza di fondo tra le due ipotesi è nella volontà delle parti.

-Nel primo le parti intendono attribuire all'arbitro la soluzione della controversia attraverso una convenzione/accordo/transazione che viene preso dall'arbitro in loro sostituzione, per cui la volontà dell'arbitro sarà la loro volontà espressa da un terzo.

-Nel secondo invece le parti vogliono che si pervenga ad una "sentenza" detto lodo che ha lo stesso valore di quella e può assumere anche valenza esecutiva per il diritto riconosciuto.

Non è sempre così facile distinguere un arbitrato rituale o irrituale nel diritto civile in generale, ma nel diritto del lavoro le possibilità sono un po' più chiare, comunque quando non ci sia chiarezza l'arbitrato verrà considerato rituale come affermato dalla Cassazione con sentenza 7 agosto 2019 n. 21059.

La clausola compromissoria nei contratti individuali

La clausola compromissoria, che lo regola, può essere inserita in un contratto individuale.

In questo caso l'arbitrato sarà irrituale ovvero convenzionale.

Le condizioni per la validità della clausola compromissoria sono che:

Il contratto collettivo (da intendersi come accordi interconfederali o

contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, quindi non i contratti pirata) lo preveda, come modalità possibile anche se non obbligatoria.

La clausola compromissoria sia, a pena di nullità, certificata dagli organi di certificazione di cui si è detto sopra, che debbono accertare la effettiva volontà delle parti di devolvere agli arbitri le controversie che dovessero tra loro insorgere in relazione al rapporto di lavoro.

La clausola sia pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, se previsto ovvero siano trascorsi almeno 30 giorni dalla stipula del contratto di lavoro.

Non riguardi controversie relative a licenziamenti e dimissioni.

L'istituto non è molto praticato, attese le formalità di certificazione previste, ma è peraltro possibile e le modalità, procedure, termini vanno fissati nella clausola compromissoria. Come detto, la pronuncia sarà convenzionale. Avrà, pertanto, valore di legge tra le parti, non sarà impugnabile nel contenuto, ma solamente attuando principi di annullamento dei contratti.

È possibile che la Clausola compromissoria preveda anche un arbitrato rituale, avente valore esecutivo di sentenza, ma anche in tal caso, le condizioni saranno.

Che sia prevista la possibilità nel contratto collettivo (sino al 2 marzo 2006 l'arbitrato era previsto come fosse facoltativo, fosse pronunciato secondo diritto e fosse sempre prevista l'impugnabilità, oggi la materia è più libera).

In verità queste possibilità sono riprese solo da alcuni contratti collettivi, ad esempio il contratto del Commercio che all'art 43, prevede tale possibilità, ma la ricollega alla funzionalità del Collegio arbitrale precostituito.



L'arbitrato nei contratti collettivi

L'istituto è regolamentato nei contratti collettivi **e logicamente molto più praticato**, in quanto gli stessi, già a priori, ne determinano procedure, possibilità e termini, demandandone l'espletamento a specifiche Commissioni di arbitrato.

Gli organismi deputati sono:

la Commissione di conciliazione

il Collegio di conciliazione ed arbitrato

il Collegio arbitrale in sede sindacale

la Camera arbitrale costituita presso gli organismi di certificazione

L'arbitrato in sede di Commissione di conciliazione

Per legge, le parti che abbiano adito per risolvere la vertenza alle Commissioni di conciliazione di cui sopra si è detto, sia in sede istituzionale presso l'ITL sia in sede Sindacale, nel caso in cui la stessa non riesca, possono indicare una soluzione anche parziale sulla quale concordano e perfezionare un compromesso sulla parte non risolta con richiesta alla commissione di conciliazione di risolvere **in via arbitrale**, la questione sui punti ancora controversi.

Sarà peraltro possibile prevedere questo tipo di arbitrato anche in una clausola compromissoria in un contratto individuale

Questo permette di chiudere comunque una parte della contesa, ipoteticamente riconoscendo al lavoratore crediti concordati.

Il contratto collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 5 giugno 2024, così regolamenta questo tipo di arbitrato agli art.34,35 e 36, ampliandone anche la possibilità.

Per l'articolo 34

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile o all'articolo 33 del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

Il Collegio arbitrale

A tal fine, è istituito a livello territoriale a cura delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto, un collegio arbitrale. Il collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

La procedura di accesso

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

La composizione del Collegio arbitrale

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in

un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

Il procedimento dell'arbitrato

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria della commissione di Conciliazione.

La pronuncia

Il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale pertanto ha natura irrituale, per come sopra si è detto e può comunque acquistare efficacia di titolo esecutivo, previo deposito presso il Tribunale.

Tutte le determinazioni dello stesso sono definitive così come le transazioni in essa contenute.

Se lo stesso ha efficacia di legge tra le parti ed è definitivo, non è escluso peraltro che lo stesso venga annullato dal Tribunale ma solo per vizi relativi alla sua validità,

Potrà essere impugnato;

- per invalida convenzione di arbitrato
- per difetti degli arbitri, che esorbitano dal loro mandato, non sono nominati secondo quanto fissato dalla convenzione, sono incompatibili, non si sono attenuti alle regole procedurali o non hanno osservato il contraddittorio.
- Per vizi collegati alla validità dei contratti.

Per l'art.35. arbitrato sulle sanzioni disciplinari

Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.

Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.

L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente Contratto.

La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Per l'articolo 36, arbitrato e licenziamenti

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di conciliazione per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, dell'articolo 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento,

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento.

Arbitrato in sede sindacale o presso la Commissione di certificazione

È l'arbitrato nella sede delle parti sociali di cui si è parlato precedentemente, che può esperirsi anche non a margine di un tentativo di conciliazione della Commissione di conciliazione e può essere previsto direttamente in una clausola compromissoria tra le parti, che però deve avere tutti i requisiti di validità di cui si è detto. Regolamentato solo da alcuni contratti.

Anche le Commissioni di certificazione hanno una camera arbitrale, a cui le parti possono demandare la definizione della controversia, per ottenere una pronuncia di lodo irrituale.

S'aggiunga che con la istituzione degli enti Bilaterali, le parti sociali possono con appositi accordi appoggiare sia la trattazione di tentativi di conciliazione che di arbitrato presso gli stessi.





LA CONCILIAZIONE IN SEDE GIUDIZIALE

g) LA CONCILIAZIONE IN SEDE GIUDIZIALE

In ultimo dobbiamo (per dovere di esaustività della trattazione) parlare anche della conciliazione **in sede giudiziale** (ovvero davanti al Giudice del Lavoro).

Di certo questa non rappresenta un metodo alternativo al giudizio in quanto si svolge già all'interno dello stesso e per accedervi occorre attivare già la procedura giudiziale.

Peraltro, il tentativo di conciliazione è obbligatorio anche se esperito dal giudice e pertanto può considerarsi alternativo allo sviluppo istruttorio di un processo.

L'art. 420 c.p.c. prevede infatti che “alla prima udienza il giudice tenti la conciliazione della lite e formuli alle parti una proposta”. Il giudice è pertanto tenuto a *tentare la conciliazione* tra le parti, offrendo anche una proposta transattiva. In caso di accordo, viene redatto un verbale che ha efficacia di **titolo esecutivo** ovvero immediatamente eseguibile se non adempiute le sue prescrizioni.

Questa modalità è analoga alla disciplina più generale dello art. 185 c.p.c., che esplicita la partecipazione del giudice come garanzia esterna per vincolare le parti a un accordo equo. La conciliazione giudiziale è considerata più solida proprio grazie alla terzietà dell'autorità giudiziaria. Il verbale redatto in sede giudiziale chiude la lite e ha valore legale immediato (come una sentenza esecutiva).

Però lo stesso ha natura di contratto di transazione e non è una sentenza, per cui pur avendo efficacia esecutiva, esso conserva natura contrattuale piuttosto che giudiziale (come è invece una sentenza definitiva). Pertanto, può essere soggetto a normali azioni di nullità o annullamento della transazione, nonostante sia sottoscritto in giudizio, escludendosi le annullabilità derivate dalla disposizione di diritti inderogabili.

L'art 2113 del codice civile, infatti, limita fortemente l'impugnazione dei verbali di conciliazione dinnanzi al giudice. Come per tutte le sedi protette, infatti, si è legittimati a disporre di diritti anche inderogabili per legge o contratto collettivo, tuttavia, restano aperte le azioni per nullità o annullamento del contratto, ad esempio in caso di difetti di forma, incapacità, dolo, errore, violenza, ecc.

S'aggiunga che la circostanza che questo tipo d'accordo maturi nel processo, le cui materie sono già state individuate dal ricorrente in giudizio, fa sì che possa essere contestato se l'accordo contenga diritti o questioni non contemplati nella lite. Infatti, La Corte di Cassazione ha chiarito che il regime di inoppugnabilità previsto per le conciliazioni in sede protetta (come quella giudiziale) non si estende quando l'accordo contempla diritti che vanno oltre le richieste formulate nel giudizio originario. In pratica, se l'accordo include pretese non oggetto del processo, può essere annullato o dichiarato nullo con le azioni ordinarie previste per i contratti.





CONCLUSIONI

Il sistema conciliativo extra giudiziale in materia di lavoro, per come sopra esaminato, appare completo esaustivo e portatore di svariate possibilità. Tralasciando ogni aspetto critico collegato alla valutazione di un sistema giurisdizionale, lento, problematico e stancante, nonché sulla positività dei valori di un sistema di mediazione degli opposti interessi in termini di tempo, costi e certezza;

possiamo certamente concludere, in un mondo ancor oggi non completamente maturo nella considerazione dei rapporti tra giustizia privata e giustizia togata, con le parole del Prof. Giorgio Bernini nel suo intervento, ancora attualissimo, al seminario internazionale organizzato il 15 febbraio 1999 da ADR Center e dall'ICE dal titolo "Cultura negoziale e risoluzione alternativa delle controversie commerciali – Esperienze internazionali".

"Il valore della conciliazione risiede, soprattutto, nella sua interdisciplinarietà; convivono al suo interno riferimenti a talenti della più svariata natura: dalla sociologia alla psicologia; dalla scienza della comunicazione alla teoria e alla pratica dello stemperamento del conflitto, per non citare che alcuni esempi.

Anche il codice etico-comportamentale che deve sovrintendere alla gestione della conciliazione ed essere comune a tutti i protagonisti della giustizia conciliativa, assume un'importanza estrema. A tal segno che il sistema inglese ha addirittura posto come obbligo deontologico in capo all'avvocato quello di menzionare espressamente ed analiticamente, di fronte al giudice, le modalità con cui l'avvocato stesso ha preventivamente informato il cliente circa i vantaggi del ricorso alla conciliazione e/o all'arbitrato.

E' con questa cosciente prudenza che si rafforza, e non si indebolisce, la causa nella conciliazione. Ignorando le necessarie avvertenze che ne condizionano l'accettazione a livello individuale e collettivo, non si presta il dovuto ausilio alla prospettiva di successo di questo strumento di composizione del contenzioso"

In sintesi, qualsiasi seppur accurato sistema conciliativo, potrà funzionare solo se gli attori dello stesso coniugheranno volontà, competenza e prudenza nel sottoporre alla attenzione dei contendenti presunte rinunce a diritti, che molte volte vengono intesi come propri senza alcuna considerazione della relatività degli stessi.



GLI ALLEGATI

ACCORDO DI TRANSIZIONE NOVATIVA

Tra

[Nome Azienda], con sede legale in ____, C.F./P.IVA ____, nella persona del suo legale rappresentante ____, di seguito “Datore di Lavoro”

e

[Nome Lavoratore]....., nato a ____, il ____, residente in ____, C.F. ____, di seguito “Lavoratore”

Premesse

- Il Lavoratore ha prestato servizio presso il Datore di Lavoro dal ____ con la qualifica di ____, in forza del contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile [CCNL ____], e con le mansioni di ____;
- Tra Datore di Lavoro e Lavoratore è insorta/è in corso/è stata contestata una controversia relativa a ____ (es. retribuzioni non corrisposte, mancato riconoscimento di mansioni superiori, durata del periodo di preavviso, etc.);
- Le parti intendono definire definitivamente la controversia, estinguendo ogni obbligazione o pretesa derivante dal rapporto originario, istituendo un nuovo rapporto o definitivo assetto obbligatorio per quanto qui di seguito specificato.

Clausole

1. Estinzione del rapporto originario

Con la sottoscrizione del presente accordo, il rapporto lavorativo preesistente tra Datore di Lavoro e Lavoratore — con tutte le sue obbligazioni, pretese, e controversie insorte o da insorgere relative al periodo lavorativo fino alla data odierna — si intende **estinto in via definitiva**.

2. Costituzione del nuovo rapporto/nuovo assetto obbligatorio

In vece del rapporto originario, le parti convengono che dal ____ (data di decorrenza) sorge, per [Datore di Lavoro / Lavoratore] il nuovo obbligo di:

3. ____ (delineare cosa il Lavoratore farà, quali mansioni, orario, retribuzione, benefici, etc.);
4. ____ (delineare cosa il Datore di Lavoro farà, modalità di erogazione, pagamenti, ecc.).

5) **Obbligazioni oggettivamente diverse**

Le obbligazioni reciproche assunte con il presente accordo sono **diverse** da quelle che sussistevano nel rapporto originario, per contenuto, modalità, tempo o oggetto, in modo da escludere che la presente novazione sia semplice modifica/intervento conservativo del rapporto precedente.

6) **Volontà novativa**

Le parti dichiarano inequivocabilmente che il loro intento è di operare una **novazione**, estinguendo il vecchio rapporto e creando il nuovo in sostituzione di quello, con tutti i diritti e gli obblighi che conseguono, rinunciando fin da ora a ogni pretesa collegata al rapporto originario oltre quanto espressamente previsto nel presente accordo.

7) **Oggetto economico e corrispettivi**

Il Datore di Lavoro si impegna a corrispondere al Lavoratore, quale corrispettivo di tutte le obbligazioni assunte con la presente transazione: una somma pari a € ____ lorde / nette, da versarsi entro il ____; eventuali ulteriori benefici/pagamenti (es. indennità, mensilità aggiuntive, ferie, etc.): ____.

8) **Rinunce e garanzie**

Il Lavoratore rinuncia a ogni pretesa, azione o credito, conosciuto o non conosciuto fino alla data del presente accordo, relativo al rapporto originario, salvo quanto espressamente previsto nel presente atto.

Il Datore di Lavoro garantisce che alla data del presente accordo non sussistono altre somme, diritti o obbligazioni pendenti di fatto riconosciute dalle parti relative al rapporto originario, oltre a quelle indicate nel presente accordo.

9) **Forma e validità**

Il presente accordo è redatto in forma scritta e rileva ai fini di ogni obbligo fiscale, contributivo, sindacale. Le parti dichiarano che sono stati rispettati tutti gli obblighi previsti dal contratto collettivo applicabile, dalla legge, e che niente è stato imposto al Lavoratore in violazione dei diritti inderogabili di legge o del CCNL.

10) **Effetti contributivi e fiscali**

Le parti riconoscono che la somma erogata in forza del presente accordo di transazione novativa è soggetta a obblighi fiscali e contributivi secondo le disposizioni vigenti, salvo le esclusioni previste dalla legge (es. danno emergente, etc.). Il Lavoratore dichiara di essere stato informato delle implicazioni fiscali e contributive.

Clausola risolutiva e buone pratiche

Se una delle parti non adempie agli obblighi assunti con il presente accordo, l'altra parte potrà far valere l'inadempimento ai sensi di legge. Ogni controversia derivante dall'interpretazione o dall'esecuzione del presente accordo sarà devoluta al foro di ____.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo, data ____

Firma del Datore di Lavoro: ____

Firma del Lavoratore: ____

ACCORDO DI TRANSAZIONE CONSERVATIVA

Tra

[Nome Azienda], con sede legale in [indirizzo completo], C.F./P.IVA [], ***rappresentata dal legale rappresentante pro tempore [Nome], di seguito "Datore"***

e

[Nome Lavoratore], nato/a a [luogo] il [data], C.F. [], residente in [indirizzo], di seguito "Lavoratore";

Premesse

- a) Il Lavoratore presta la propria attività presso il Datore con la qualifica di __, in forza del contratto collettivo nazionale del lavoro [CCNL __], dal __;
- b) Sono sorte/preesistono contestazioni relative a: retribuzioni arretrate, straordinari non retribuiti, differenze di inquadramento, mansioni superiori, ferie non godute ecc., per il periodo da __ a __;
- c) Il rapporto di lavoro continua con le condizioni attuali per tutto il resto, con orario, mansioni, benefici, etc., come previste dal CCNL e dalla prassi aziendale;

Clausole

1. Oggetto della transazione

Il Datore riconosce al Lavoratore, a titolo di transazione conservativa, le seguenti prestazioni:

- Somma di € __ (lordi / netti) per __ (arretrati, straordinari, differenze/maggiorazioni) relative al periodo __;
- Eventuali benefici accessori: [descrivere: es. premio, indennità, riconoscimento mansione per futuro, etc.];
- Modalità di pagamento: [unica soluzione entro __ / rate / inserimento nella busta paga di __ / altra modalità].

2. Rinuncia alle pretese pregresse

Con il presente accordo, il Lavoratore rinuncia integralmente a qualsiasi altra pretesa relativa agli oggetti contemplati nell'accordo, nota o ignota, fino alla data di sottoscrizione, salvo quanto espressamente previsto qui.

3. Mantenimento del rapporto originario

Le parti dichiarano che l'accordo ha natura **conservativa**, ossia che **non estingue né nova** il rapporto di lavoro, che resta in essere con tutte le sue condizioni (qualifica, mansioni, CCNL, orario, diritti accessori, contributi, etc.), fatta salva solo la regolazione delle pretese qui definite.

4. Aspetti fiscali e contributivi

- Le somme erogate saranno assoggettate agli obblighi fiscali e contributivi come da normativa vigente;
- Il Datore dichiara di aver valutato gli obblighi previdenziali (es. INPS) relativi alle voci riconosciute e di adempiere a quanto dovuto;
- Si distingue chiaramente la natura delle voci riconosciute (retributiva / accessoria / risarcitoria) ai fini tributari e contributivi.

5. Forma, sede protetta e validità

- Il presente accordo è redatto in forma scritta;

- Se necessario per legge o per contratto collettivo, l'accordo sarà sottoscritto in sede protetta (ITL, conciliazione sindacale, commissione arbitrale, etc.) ai sensi dell'art. 2113 c.c.;
- Il Lavoratore dichiara di aver letto, compreso, e accettato liberamente le condizioni, senza costrizione alcuna.

6. Clausola di risoluzione e foro competente

- In caso di inadempimento da parte del Datore delle obbligazioni assunte con il presente accordo, il Lavoratore potrà far valere le proprie ragioni secondo legge;
- Foro competente per eventuali controversie: ____.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo, data ____

Firma del Datore di Lavoro: ____

Firma del Lavoratore: ____

QUIETANZA LIBERATORIA E RINUNCIA A DIRITTI

Il/la sottoscritto/a

Nome: _____

Cognome: _____

Luogo e data di nascita: _____

Codice Fiscale: _____

in qualità di (lavoratore / ex lavoratore) dipendente presso **[Nome Azienda]**,
con sede in **[indirizzo]**, Partita IVA / C.F. **[_____]**

dichiara quanto segue:

OGGETTO

- 1) Di aver ricevuto in data //, **dalla ditta [Nome Azienda]**, la somma di € _____ (euro), quale saldo definitivo / conguaglio / liquidazione relativa a tutte le spettanze maturate fino alla data odierna (arretrati retributivi, lavoro straordinario, ferie non godute, premi, indennità varie, TFR, mensilità aggiuntive, etc.) per il rapporto di lavoro intercorso con la predetta Azienda fino al // ____.
- 2) Con la presente quietanza liberatoria, di non avere più nulla a pretendere né da far valere nei confronti di **[Nome Azienda]**, dei suoi rappresentanti, aventi causa, o società collegate, per tutti i crediti, le spettanze, i diritti economici o di altra natura fino alla data di sottoscrizione del presente atto, relativamente a quanto sopra specificato.

RINUNCIA A DIRITTI

- 3) Il/la sottoscritto/a rinuncia espressamente, con il presente documento, a far valere qualsiasi ulteriore pretesa, anche futura ed eventuale, relativa al rapporto di lavoro sopra indicato, nota o non nota, conosciuta o non conosciuta (compresi, ma non limitati a: retribuzioni, straordinari, maggiorazioni notturne, domenicali/festivi, indennità, ferie, permessi retribuiti, scatti, qualifica, differenze retributive, TFR, etc.), per il periodo fino alla data del // ____.
- 4) Il/la sottoscritto/a dichiara di essere stato/a informato/a delle conseguenze della presente rinuncia, anche in relazione ai diritti che potrebbero sorgere in futuro, ed afferma che tali diritti oggetto della rinuncia sono **disponibili** (ossia non si tratta di diritti inderogabili tutelati da legge o Contratto Collettivo), e che la rinuncia è stata fatta liberamente e consapevolmente.

ALTRE DICHIARAZIONI

5) Il/La sottoscritto/a conferma che ha ricevuto dalla Azienda tutte le anticipazioni, compensi o valori accessori che erano dovuti sino alla data odierna, come da buste paga e documenti contabili / amministrativi, salvo quanto espressamente regolato nel presente documento.

6) Il presente documento non pregiudica eventuali diritti del sottoscritto/a che siano **inderogabili** per legge, né diritti che non erano stati oggetto di consapevole rinuncia al momento della firma.

7) Data la rinuncia, il/la sottoscritto/a riconosce che la somma sopra indicata costituisce il **corrispettivo totale e definitivo** per tutte le spettanze e i diritti rinunciati.

Luogo: _____

Data: //____

Firma del lavoratore / ex lavoratore: _____

Impugnazione ex art. 2113 c.c.

Il/la sottoscritto/a:

Nome e Cognome: _____

Data di nascita: _____

Luogo di nascita: _____

Codice Fiscale: _____

Residente in: _____

Telefono / PEC / Email: _____

Contro

Datore di Lavoro: _____

Con sede legale in: _____

Codice Fiscale / Partita IVA: _____

Oggetto:

Impugnazione della transazione/rinuncia stipulata in data // ____ (o con verbale / accordo / sede / documento ____), avente ad oggetto

_____ (descrivere cosa prevedeva la transazione: le pretese rinunciate / le somme corrisposte / il contenuto dell'accordo)

Fatti

1) Il/la sottoscritto/a è dipendente (o ex dipendente) del datore di lavoro sopra indicato, con rapporto di lavoro iniziato in data // ____ e terminato (se terminato)

2) in data // ____, con mansione / qualifica di ____, CCNL applicato ____ .

In data // ____ ha sottoscritto/transatto/rinunciato (barrare la voce corretta) mediante _____ (tipo di atto: verbale di conciliazione / accordo transattivo / scrittura privata / altra forma) la seguente transazione/rinuncia:

3) Con la predetta transazione/rinuncia il/la sottoscritto/a ha accettato / rinunciato a diritti che ritiene essere **inderogabili** per legge o per contratto collettivo, quali ad esempio:

_____ (esempi: inquadramento, trattamenti economici minimi, ferie, straordinari, riposi, TFR, etc.)

4) In particolare si ritiene che la transazione/rinuncia sia viziata per i seguenti motivi (barrare e descrivere, se presenti):

a) mancata forma della sede protetta, obbligatoria per la validità dell'atto ai sensi dell'art. 2113 c.c.;

b) insufficiente / inesistente assistenza sindacale o consulenziale;

c) condizione di soggezione economica / psicologica, pressione del datore;

d) contenuto che viola norme inderogabili di legge o contratto;

e) il corrispettivo economico (somma pagata) non è proporzionato alla rinuncia richiesta;

f) altri vizi:

Data

Firma del rappresentante

Firma dell'interessato

TENTATIVO CONCILIAZIONE DA LAVORATORE

ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n. 183/2010

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il/la sottoscritta/a _____ nato a _____ il _____

Residente a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ fax _____ e-mail _____

Nazionalità _____ CF _____

Luogo dove far pervenire le comunicazioni _____

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n. 183/2010, nei confronti della Ditta /Amministrazione _____

esercente attività di _____ con sede nel Comune

di _____ C.A.P. _____ Via _____

_____ n _____ Codice Fiscale _____

, alle cui dipendenze è/è stato occupato dal _____ al _____ con le mansioni di _____ con la qualifica di _____

CCNL applicato _____ presso la sede di _____ per le seguenti cause:

- ☐ Impugnativa di licenziamento comminato in data _____ a mezzo voce o lettera
- ☐ Differenza paga dal _____ al _____
- ☐ Mancata retribuzione dal _____ al _____
- ☐ Ferie non godute dal _____ al _____
- ☐ Riposo settimanale dal _____ al _____
- ☐ Compenso lavoro straordinario dal _____ al _____
- ☐ Festività nazionali ed infrasettimanali dal _____ al _____
- ☐ Gratifica natalizia, 14° mensilità dal _____ al _____
- ☐ Indennità sostitutiva del preavviso
- ☐ T.F.R. (trattamento fine rapporto)
- ☐ Provvigioni
- ☐ Altre voci

firma

firma

76

RICHIESTA TENTATIVO DI CONCILIAZIONE DATORE DI LAVORO

ai sensi dell'art. 410 c.p.c.e srt. 31 della L. 183/2010

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Oggetto: Richiesta di convocazione

Il/la sottoscritta/a _____ nato a _____ il _____

In nome e per conto della Ditta (ragione sociale) _____

Sede legale nel Comune di _____ CAP _____

via _____ n _____ CF _____

CHIEDE

che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.e srt. 31 della L. 183/2010 per la controversia con il lavoratore (Nome e Cognome) _____

nato a _____ il (GG/MM/AAAA) _____ e

domiciliato nel comune di _____ C.A.P. _____

Via _____ n _____

Codice Fiscale _____ nazionalità _____, circa il

rapporto di lavoro prestato nel periodo dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA)

_____ in qualità di _____ qualifica _____ CCNL applicato _____

Per i seguenti motivi:

Ai fini della convocazione, copia della presente richiesta è consegnata o inviata a cura del sottoscritto alla controparte, ai sensi dell'art. 410, comma 5, c.p.c.

Il numero dei dipendenti occupati nell'azienda all'atto della presente richiesta è di n _____ unità

_____, Li _____

firma

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate"
L'informativa INL-GDPR03.21 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

firma

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente

RICHIESTA CONCILIAZIONE FACOLTATIVA A “TUTELE CRESCENTI” OFFERTA DI CONCILIAZIONE

(ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 23/2015)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

e in copia alla controparte

Sig. _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il/la sottoscritta/a _____ nato a _____ prov _____ il _____

Residente a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ e-mail _____ CF _____

Quale titolare/legale rappresentante della Ditta/Società _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____

Settore aziendale

- ☐ Agricoltura
- ☐ Industria
- ☐ Commercio
- ☐ Artigianato
- ☐ Altro

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 nei confronti di:

Sig./ra _____ nato/a a _____ il _____

Domiciliato/a a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ e-mail _____ CF _____

alle dipendenze della scrivente Ditta/Società dal (GG/MM/AA) _____ al (GG/MM/AA) _____

con la qualifica di _____

con le mansioni di _____

presso la sede di _____

CCNL applicato _____

I motivi del licenziamento sono:

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle **"INFORMAZIONI"** sul trattamento dei dati personali da me visionate"

L'informativa INL-GDPR03.23 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>.

_____, Li _____

firma

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente.

**RICHIESTA CONCILIAZIONE FACOLTATIVA A
“TUTELE CRESCENTI” OFFERTA DI CONCILIAZIONE**
(ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 23/2015)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

e in copia alla controparte

Sig. _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il/la sottoscritta/a _____ nato a _____ prov _____ il _____

Residente a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ e-mail _____ CF _____

Quale titolare/legale rappresentante della Ditta/Società _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____

Settore aziendale

- ☐ Agricoltura
☐ Industria
☐ Commercio
☐ Artigianato
☐ Altro

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 nei confronti di:

Sig./ra _____ nato/a a _____ il _____

Domiciliato/a a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ e-mail _____ CF _____

alle dipendenze della scrivente Ditta/Società dal (GG/MM/AA) _____ al (GG/MM/AA) _____

con la qualifica di _____

con le mansioni di _____

presso la sede di _____

CCNL applicato _____

I motivi del licenziamento sono:

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle **"INFORMAZIONI"** sul trattamento dei dati personali da me visionate"

L'informativa INL-GDPR03.23 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>.

_____, Li _____

firma

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente.

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI

VERBALE DI CONCILIAZIONE / ACCORDO

In data ____ / ____ / ____ alle ore ____ : ____ presso la sede dell'ITL di **(luogo / indirizzo)**, innanzi al funzionario incaricato Sig./Sig.ra

_____, si sono presentate le seguenti parti:

1. Il/Lla Lavoratore / Lavoratrice **Sig./Sig.ra** _____, nato/a a _____ il ____ / ____ / _____, residente in _____, codice fiscale _____, (eventuale rappresentante: Avv./OO.SS. _____)
2. Il Datore di lavoro **(denominazione / ragione sociale / impresa)** con sede in _____, codice fiscale / P.IVA _____, rappresentata da **Sig./Sig.ra** _____, (eventuale rappresentante: Avv. _____)

Premesso che

- tra le parti è sorta una controversia in relazione a: **(indicare oggetto della vertenza: differenze retributive, TFR, inquadramento, straordinari, ferie, licenziamento, etc.)**;
- il funzionario ITL ha convocato le parti ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 124/2004 per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione;
- le parti, assistite se del caso, intendono definire bonariamente la controversia;

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 – Pagamento e modalità

Il Datore di lavoro si impegna a corrispondere al Lavoratore, a titolo di saldo a definizione della controversia, la somma complessiva di € _____ (lordi / netti), da erogarsi entro il termine // ____ mediante **(bonifico / assegno / altra modalità)** sul conto corrente IBAN _____, con le ritenute fiscali e contributive dovute.

Art. 2 – Natura delle somme e dettagli

Le parti convengono che la somma corrisposta comprende:

- € ____ per competenze retributive / differenze / contributi;
- € ____ a titolo di indennità transattiva / risarcitoria, a totale definizione di ogni pretesa relativa a **(specificare oggetto litigioso)**.

Art. 3 – Rinunce e quietanze

A fronte del pagamento suddetto, il Lavoratore dichiara di non avere nulla più a pretendere, per fatti sino alla data odierna, nei confronti del Datore relativamente a **(indicare le pretese oggetto di rinuncia)**, fermo restando che non possono essere rinunziati i diritti indisponibili (es. previdenziali minimi, sicurezza, etc.).

Art. 4 – Efficacia esecutiva e titolo

Il presente verbale, sottoscritto in sede protetta (ITL), ha efficacia di **titolo esecutivo** ai sensi dell'art. 411 c.p.c. e costituisce titolo per l'esecuzione coattiva, qualora una delle parti non adempia agli obblighi assunti.

Art. 5 – Inadempimento e clausola risolutiva

In caso di mancata corresponsione nei termini stabiliti o di violazione delle obbligazioni assunte, la parte adempiente potrà agire esecutivamente sulla base del presente accordo, con possibilità di dichiarare la decadenza dal beneficio di eventuali dilazioni o rateazioni.

Art. 6 – Spese

Ognuna delle parti sostiene le proprie spese (legali, fiscali, per documentazione).
Se diversamente convenuto: _____.

Art. 7 – Riservatezza

Le parti si impegnano a mantenere riservata la presente conciliazione, nei limiti consentiti dalla legge, salvo gli adempimenti necessari agli obblighi fiscali o contributivi.

Art. 8 – Disposizioni finali

Eventuali modifiche al presente verbale dovranno essere redatte per iscritto e sottoscritte da entrambe le parti. Il verbale è redatto in due originali, uno per ciascuna parte.

Letto, confermato e sottoscritto.

Luogo e data: _____

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI _____

VERBALE DI MANCATO ACCORDO

In data ____ / ____ / ____, alle ore ____ : ____, presso la sede dell'ITL di **(luogo / indirizzo)**, innanzi al funzionario incaricato Sig./Sig.ra

_____, si sono presentate:

Il/Lla Lavoratore / Lavoratrice **Sig./Sig.ra** _____, nato/a a _____ il ____ / ____ / ____, residente in _____, codice fiscale _____, assistito da **(sindacato / avvocato / altro rappresentante)** _____;

Il Datore di lavoro **(denominazione / ragione sociale / impresa)** con sede in _____, codice fiscale / P.IVA _____, rappresentata da **Sig./Sig.ra** _____, con eventuale assistenza legale o sindacale _____;

Premesso che

è stata promossa istanza di conciliazione avanti l'ITL ai sensi delle norme vigenti in materia di lavoro, in data ____ / ____ / ____;

il tentativo obbligatorio di conciliazione è stato convocato per la data odierna, ed è stato esperito regolarmente;

le Parti non hanno raggiunto un accordo per le ragioni di seguito indicate;

Si constata che

Il tentativo di conciliazione **è terminato senza esito positivo;**

Le motivazioni del mancato accordo sono le seguenti:

a) Il/la Lavoratore/Lavoratrice ha richiesto **(descrizione delle pretese: ad esempio differenze retributive, indennità, inquadramento, preavviso, ferie, etc.)**, nella misura di **(quantificare se possibile)**;

b) Il Datore di lavoro ha opposto le seguenti ragioni: **(descrizione delle contestazioni: ad esempio che non sussistono i presupposti, che le somme richieste sono eccessive, che le attività riconosciute sono corrette etc.)**;

c) Le parti non hanno accettato le proposte alternative formulate in sede conciliativa (se ci sono state), e non sono state trovate soluzioni che concilino le divergenze circa **(specificare gli elementi oggetto della controversia)**;

d) (eventualmente) Una delle parti non è stata presente / ha rinunciato / non ha conferito mandato / etc., se applicabile;

Si dà atto che

Il/la Lavoratore/Lavoratrice conserva il diritto di agire in sede giudiziale per la tutela delle proprie pretese, essendo esperito il tentativo di conciliazione obbligatorio;

Il presente verbale costituisce documento utile ai fini dell'accertamento ispettivo da parte dell'ITL secondo la normativa vigente;

Disposizioni finali

Il presente verbale è redatto in duplice originale, uno per ciascuna parte;

Le spese e gli oneri relativi al procedimento concorsuale restano a carico di ciascuna parte, salvo diversa decisione dell'autorità giudiziaria.

Luogo e data: _____

Il Lavoratore / La Lavoratrice: _____

Il Datore di lavoro / Legale rappresentante: _____

Il Funzionario ITL: _____

VERBALE DI VERTENZA / PROPOSTA SINDACALE

Addì ___ / ___ / ____

presso la sede del sindacato **[Nome Sindacato / Ufficio Vertenza]**, in **[indirizzo / città]**, alle ore :

Sono presenti:

- **[Nome lavoratore]**, nato/a a **[luogo]** il ___ / ___ / ____, residente in **[indirizzo completo]**, Codice Fiscale **[CF]**, in qualità di lavoratore, assistito da **[nome del sindacato / delegato sindacale / legale di fiducia]**;
- **[Ragione sociale / nome datore di lavoro]**, con sede legale in **[indirizzo completo]**, C.F. / P.IVA **[CF / P.IVA]**, in persona del legale rappresentante **[nome]**, assistito da **[eventuale rappresentante legale, sindacale, consulente]**;
- **[Eventuali altri soggetti: conciliatore sindacale, delegati, testimoni, consulenti]**;

Premesso che:

- è insorta una controversia tra il lavoratore e l'azienda in merito a **[descrivere oggetto della vertenza: es. differenze retributive, straordinari non pagati, inquadramento, demansionamento, licenziamento, trattamento di fine rapporto, ferie non godute, etc.]**;
- il lavoratore ha provato a rivolgersi al sindacato per ottenere tutela e richiedere l'apertura di una vertenza;
- il sindacato ha richiesto all'azienda di trattare bonariamente la questione, fissando questo incontro;
- le parti intendono confrontarsi in buona fede per cercare una soluzione amichevole, nel rispetto delle procedure sindacali e delle normative applicabili;

Si conviene e si propone quanto segue:

1) Oggetto della vertenza

La vertenza riguarda **[descrizione dettagliata]**, con riferimento al periodo **[date]** e con indicazione delle prestazioni contestate (es. ore, mansioni, coefficienti, retribuzioni, etc.).

2)Richieste del lavoratore

Il lavoratore chiede che gli vengano riconosciuti / corrisposti:

- a) € __ [lordi / netti] a titolo di differenze retributive / straordinari / indennità / adeguamenti contrattuali;
- b) **Riconoscimento dell'inquadramento / livello / qualifica** / modifica dello stesso dal periodo [data];
- c) **Risarcimento danni morali / materiali** (se previsto) per [motivazioni];
- d) Altri trattamenti / diritti: ferie non godute, permessi, indennità varie, TFR, etc.
- e) Modalità di pagamento e scadenza: [bonifico, data, rateazione eventuale].

3)Controproposta / osservazioni dell'azienda

L'azienda contesta parzialmente / totalmente le richieste per le seguenti ragioni:

[motivazioni: inesistenza o insufficienza dati, scadenze, normativa, errori di calcolo, interpretazioni contrattuali].

Se propone una contro-offerta, questa può essere: **[es. somma alternativa, rateazione, ricognizione parziale, revisione mansioni, adeguamento per il futuro].**

4)Proposta di composizione (negoziato sindacale)

Alla luce delle richieste e delle osservazioni reciproche, le parti si impegnano a valutare la seguente proposta transattiva / di compromesso:

L'azienda si impegna a corrispondere la somma di € __ (lordi) **[descrivere composizione: differenze retributive + parte transattiva]** entro data __ / __ / ____;

In alternativa, il pagamento può essere dilazionato in n. __ rate con scadenze mensili [...], con clausola risolutiva in caso di mancato pagamento di n. __ rate consecutive;

L'azienda si impegna altresì a **[eventuali adeguamenti contrattuali, riconoscimenti, modifiche mansioni, rilascio di certificati, assunzione di obblighi per il futuro].**

5) Rinunce / Quietanze

Condizionatamente all'effettivo pagamento e rispetto degli impegni assunti, il lavoratore dichiara che **“non ha nulla più a pretendere”** nei confronti dell'azienda per fatti sino alla data odierna in relazione alla vertenza oggetto, **nei limiti delle pretese oggetto del presente verbale**, salvo che ciò non riguardi diritti indisponibili (es. benefici previdenziali minimi, diritti basilari inderogabili, salute, sicurezza).

6) Validità, esecutività e deposito

Se le parti proverranno alla sottoscrizione del presente verbale di accordo, questo potrà essere **depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro / Ispettorato competente** o altra sede prevista dal CCNL / accordo sindacale, per conferirgli efficacia (se previsto).

Si stabilisce che il verbale potrà avere efficacia come titolo per azione esecutiva, nei limiti consentiti dalla legge / contratti applicabili.

7) Inadempimento

In caso di mancato rispetto delle obbligazioni assunte (non pagamento, mancata esecuzione, ritardi non giustificati), il lavoratore potrà rivalersi legalmente con riferimento al presente verbale, chiedendo l'esecuzione coatta o altre forme di tutela giudiziale, tenuto conto degli obblighi assunti.

8) Spese

Le spese relative al procedimento (analisi, consulenze, eventuali oneri amministrativi) sono a carico di ciascuna parte, salvo diverso accordo.

9) Disposizioni finali

Le eventuali modifiche al presente verbale dovranno essere fatte per iscritto e sottoscritte da entrambe le parti.

Il verbale è redatto in **due originali**, uno per ciascuna parte.

Le parti dichiarano di aver letto integralmente il presente verbale, di aver ricevuto copia e compreso il contenuto.

Luogo **[città]**, data ____ / ____ / ____

Firme

Il/Lla Lavoratore: _____

Il Datore di lavoro / Legale rappresentante: _____

Il Delegato Sindacale / Rappresentante del Sindacato: _____

Eventuali testimoni / consulenti / protocollo sindacale:

VERBALE DI MANCATO ACCORDO IN SEDE SINDACALE (o di Mancata Conciliazione)

Data: [Giorno, mese, anno] **Ora di inizio:** [Ora] **Ora di fine:** [Ora] **Luogo:** [Sede della Commissione di Conciliazione o dell'Organizzazione Sindacale: es. Sede del Sindacato [Nome Sindacato] in Via...]

Procedura/Controversia: [Indicare l'oggetto: es. Tentativo di conciliazione per licenziamento, Vertenza per differenze retributive, Procedura di licenziamento collettivo L. 223/91, etc.]

PARTI COMPARSE

Parte Aziendale (Datore di Lavoro):

- **Azienda:** [Ragione Sociale completa]
- **Sede Legale:** [Indirizzo, Città]
- **Rappresentata da:** [Nome e Cognome del Legale Rappresentante o suo Delegato] in qualità di [Qualifica]
- **Assistita da:** [Nome e Cognome e/o Denominazione dell'Associazione/Legale/Consulente]

Parte Lavoratrice (Lavoratore/Organizzazioni Sindacali):

- **Lavoratore (se vertenza individuale):** [Nome e Cognome] nato a [Luogo] il [Data], residente in [Indirizzo, Città]
- **Assistito da:** [Nome e Cognome del Rappresentante Sindacale o Legale]
- **Organizzazione Sindacale (se collettiva o rappresentanza):** [Denominazione completa del Sindacato/Delegazione Sindacale]

Commissione/Conciliatori (se presente una commissione paritetica):

- [Nome e Cognome] - Conciliatore in rappresentanza di [Parte datore/Associazione Datoriale]
- [Nome e Cognome] - Conciliatore in rappresentanza di [Parte lavoratore/Organizzazione Sindacale]

OGGETTO DELLA CONTROVERSIA/PROCEDURA

Si è dato atto di aver esperito il tentativo di conciliazione/esame congiunto previsto dall'[Indicare la norma applicabile: es. Art. 410 c.p.c., Legge 223/91, CCNL, etc.] in merito a:

- **[Descrizione sintetica ma precisa dell'oggetto: es. Impugnazione del licenziamento disciplinare, Richiesta di TFR e spettanze finali, Esame congiunto sulla riduzione di personale, etc.]**

PREMESSE E POSIZIONI DELLE PARTI

- **Premesso che:** (Richiamare i fatti salienti, la data di avvio della procedura, gli incontri precedenti, le motivazioni della controversia).
 - [Breve riepilogo della posizione della Parte Lavoratrice (es. il lavoratore contesta la legittimità del licenziamento...)]
 - [Breve riepilogo della posizione della Parte Aziendale (es. l'azienda ribadisce la correttezza del proprio operato e l'inevitabilità della decisione...)]

ESITO DELL'INCONTRO

Dopo **ampia e approfondita discussione**, le Parti:

1. Hanno esaminato [Gli elementi discussi, es. le motivazioni, le proposte transattive, le possibili alternative].
2. Hanno preso atto della **persistente distanza** tra le rispettive posizioni.
3. **Dichiarano che non è stato possibile raggiungere un accordo** per la bonaria definizione della controversia/procedura.
4. (Opzionale - Art. 412 c.p.c.): La Commissione/I Conciliatori [Hanno formulato una proposta di conciliazione, oppure Hanno ritenuto di non formulare proposte]. [In caso di proposta, indicare il contenuto e specificare che le parti l'hanno rifiutata].

DICHIARAZIONE FINALE

Rimanendo le parti ferme sulle proprie, rispettive posizioni, si redige il presente **VERBALE DI MANCATO ACCORDO** (o **MANCATA CONCILIAZIONE**).

[Eventuali passaggi successivi, es. La procedura si intende pertanto conclusa con esito negativo e le parti si riservano ogni altra azione legale.]

Letto, confermato e sottoscritto.

PER IL DATORE DI LAVORO

PER IL LAVORATORE

[Firma del Rappresentante Aziendale] [Firma del Lavoratore]

[Firma dell'Assistente/Legale Aziendale] [Firma del Rappresentante Sindacale/Assistente]

[Intestazione del sindacato]

Sigla / nome completo

Via ..., n. ... – CAP ... – Città

Telefono / Email / Fax

Luogo e data: // ____

Alla

Sig. / Sig.ra ... (nome del lavoratore)

Via ..., n. ...

CAP ... – Città

Oggetto: Invito a comparire per vertenza sindacale

Con la presente, la scrivente Organizzazione Sindacale **[nome sindacato]**, nel rispetto delle prerogative rappresentative e in qualità di assistente / difensore del Sig. / Sig.ra **[nome lavoratore]**, la invita formalmente a presentarsi presso la sede del sindacato **[indirizzo sindacato]**, il giorno // ____ alle ore :, al fine di esaminare congiuntamente la vertenza **[breve descrizione della vertenza: es. “relativa al mancato pagamento delle maggiorazioni straordinarie / al mancato riconoscimento di mansioni superiori / ecc.”]**, ed avviare le procedure conciliative previste dalla normativa vigente.

La comparizione è indispensabile per definire soluzioni condivise e per poter rappresentare compiutamente le ragioni della vertenza davanti alla controparte aziendale. In caso di impossibilità a partecipare alla data stabilita, si chiede cortesemente di fornire tempestiva comunicazione agli uffici sindacali, indicando motivazioni e proponendo un'alternativa.

Resta inteso che, in mancanza di risposta o di presenza alla seduta fissata, l'organizzazione sindacale si riserva di assumere le iniziative opportune, anche a livello legale, nei termini di legge.

In attesa di cortese riscontro, porgiamo distinti saluti.

Per il Sindacato

Firma: _____

Nome: _____

Ruolo: _____

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

Viene istituita, in esecuzione delle previsioni del vigente CCNL _____, stipulato tra le Parti Sociali socie di E.B.T (E.B.L.T.), la Commissione di Conciliazione dei contenziosi tra Aziende operanti nei settori del Terziario e della distribuzione Commerciale che applicano il CCNL _____ e aderiscono ad E.B.T. ed il loro personale dipendente.

1. Composizione e funzionamento della Commissione di Conciliazione

- a. La Commissione di Conciliazione espleta funzioni ad essa demandate dal predetto CCNL.
- b. In particolare, ad essa sarà demandata, a carattere volontario e non pregiudiziale agli strumenti conciliativi e giudiziali individuati da norme di legge, ma nel caso in via prioritaria al ricorso a questi ultimi, la trattazione delle controversie individuali di lavoro per addivenire alla conciliazione dei contenziosi, di cui agli art. 411, comma 3, e 412-ter, comma 4, c.p.c.
- c. La Commissione di Conciliazione si costituisce di volta in volta ed è composta da un rappresentante di Ascom/Confcommercio di Torino, alla quale l'azienda conferisce mandato e da un rappresentante di una delle tre Organizzazioni Sindacali Territoriali di Torino dei Lavoratori - Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS-UIL - firmatarie il richiamato CCNL, alla quale il dipendente conferisce mandato.
- d. La Commissione ha sede presso E.B.T. via Massena n. 20, Torino. Le riunioni della medesima e delle Parti avranno luogo dove i Componenti della Commissione decideranno, comunque in una delle seguenti sedi: dell'Ascom/Confcommercio di Torino, dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Azienda interessate alla controversia. La Commissione e le Parti hanno comunque facoltà di accordarsi anche su un luogo diverso dove effettuare la loro riunione.

2. Termini per addivenire alla conciliazione

Affinché la sede conciliativa di cui al presente regolamento abbia certa efficacia e non protragga i termini per adire altre sedi compresa quella giudiziaria, si definiscono preventivamente i termini per addivenire alla conciliazione della controversia.

I conteggi delle supposte spettanze corredate dai fondamenti contrattuali e/o giuridici a motivazione delle stesse, saranno presentate all'E.B.T. dalla Parte che ne ha interesse all'atto dell'attivazione della Commissione di conciliazione. Nei termini successivamente previsti dal presente regolamento, la parte avversa potrà presentare le sue controdeduzioni sia sul conteggio, sia sulle motivazioni addotte.

L'Ente Bilaterale, tramite i propri esperti, verificherà quanto presentato dalle Parti, nel caso anche consultando queste ultime e formulerà una propria posizione in merito.

Il conteggio formulato dall'Ente Bilaterale sarà insindacabile e le Parti potranno addivenire a conciliazione qualora:

La Parte debitrice riconosca alla Parte creditrice il 70% di quanto conteggiato dall'Ente Bilaterale con pagamento della somma all'atto della stipula del Verbale di Conciliazione.

La Parte debitrice riconosca alla Parte creditrice il 70% di quanto conteggiato dall'Ente Bilaterale per la somma pagata all'atto della stipula del Verbale di Conciliazione ed il 90% per la somma residuale rateizzata in non più di 11 rate mensili decorrenti il mese successivo alla stipula del Verbale di Conciliazione.

3. Procedura per l'attivazione della Commissione di conciliazione

a. L'Azienda o l'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore abbia conferito mandato inoltreranno la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione e relativo conteggio delle spettanze con la modulistica di cui agli allegati 1A e 1B, all'Ente Bilaterale con le seguenti modalità:

– Trasmissione a mezzo P.E.C all'indirizzo entebilateraleterziariopec@legalmail.it

– Spedizione a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

– Consegna a mano specificando la data di ricevimento.

b. Ricevuta la richiesta di convocazione, l'Ente Bilaterale provvederà ad informare Parte avversa con gli stessi mezzi trasmettendo anche il conteggio con le motivazioni.

c. Parte avversa entro 10 giorni dal ricevimento di quanto al punto precedente potrà aderire o meno al tentativo di conciliazione accettando il conteggio ricevuto o mandandone uno loro con le motivazioni, richiedendo la verifica dell'Ente Bilaterale.

d. L'Ente Bilaterale entro i 10 giorni successivi procederà a fare un proprio conteggio anche avvalendosi del contributo delle Parti o dei loro esperti e lo stesso sarà rimesso a quest'ultime.

e. Le Parti entro i successivi tre giorni dovranno comunicare all'Ente se vorranno aderire alla Conciliazione.

f. In caso di adesione la Commissione di Conciliazione provvederà, non oltre i 5 giorni successivi, alla convocazione delle Parti fissando, in accordo con le stesse, il giorno, il luogo e l'ora in cui sarà esperita la conciliazione.

c. La Commissione esperisce la conciliazione ai sensi dei vigenti artt. 411 comma 3 e 412-ter c.p.c.

d. In caso di mancata comparizione di una delle parti senza un giustificato motivo, la Commissione provvederà a redigere apposito verbale.

e. Qualora le Parti abbiano già individuato i termini di un accordo per la soluzione della controversia tra loro insorta, le stesse potranno richiedere la convocazione della Commissione recapitando nella sede dell'Ente Bilaterale l'ipotesi di testo della conciliazione, la quale sarà valutata dalla Commissione ai fini della soluzione transattiva.

. Verbale di conciliazione

a. Il processo verbale di avvenuta conciliazione deve contenere:

- Il richiamo al contratto o all'accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia.

- La presenza dei componenti della Commissione di Conciliazione,

- La presenza delle parti, personalmente o correttamente rappresentate.

- I termini chiari dell'avvenuta conciliazione.

b. È ammessa la conciliazione anche solo per una parte delle materie controverse, mantenendo il mancato accordo per l'altra parte. In tal caso si potrà operare con la redazione di due specifici processi verbali.

c. Il processo verbale di avvenuta conciliazione viene redatto dalla Commissione di Conciliazione e quindi depositato, su richiesta anche di una delle Parti, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Copia dello stesso viene consegnato alle Parti.

d. La Commissione è anche competente in materia di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

f. Le eventuali proposte e/o soluzioni conciliative della Commissione di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.

g. A fronte di eventi eccezionali che dovessero richiedere la gestione di una straordinaria numerica di conciliazioni, l'Ente Bilaterale si riserva di valutare la possibilità di una organizzazione specifica in deroga alle regole di cui al presente accordo.

i. Tutti i verbali sottoscritti dovranno essere depositati alla Segreteria dell'Ente.

Allegati all'Accordo:

Allegato 1A) Modello di richiesta di convocazione della Commissione di Conciliazione da parte dell'Azienda.

Allegato 1B) Modello di richiesta di convocazione della Commissione di Conciliazione da parte dell'O.S./ lavoratore

Allegato 1A)

Spett.le

Commissione di Conciliazione

C/o Ente Bilaterale

Oggetto: Richiesta di convocazione del Datore di Lavoro

Il sottoscritto (COGNOME E NOME)

In nome e per conto dell'Azienda (RAGIONE SOCIALE)

C.F./P.IVA

Sede legale nel Comune di

CAP

In Via _____ nr.

_____ chiede

che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 411 comma 3 e 412 ter c.p.c. ed a norma del regolamento sulle Conciliazioni emanato dall'Ente Bilaterale nei confronti del/la Lavoratore/trice

(COGNOME E NOME)

C.F. _____

Nato/a a _____ il

Nazionalità

c)-4 Regolamento di vertenzialità in sede sindacale presso Ente Bilaterale

Residente nel Comune di _____ CAP

_____ In Via _____ nr.

_____ Circa il rapporto di lavoro prestato con decorrenza (GG/MM/AAAA)

Per i seguenti titoli:

Si dichiara che l'Azienda è informata, ha compreso e accettato i contenuti di quanto previsto dal regolamento emesso dall'Ente Bilaterale sulle conciliazioni in sede sindacale e di volerne rispettare i dettami.

Si allega il conteggio delle competenze con relative motivazioni.

Luogo e data _____

Firma

All. 1B

Spett.le
Commissione di Conciliazione
C/o Ente Bilaterale

e p.c.

l'azienda

Oggetto: Richiesta di convocazione dell'O.S.

La scrivente Organizzazione
Sindacale_____ per il mandato ricevuto
dal/la Lavoratore/trice
Sig./Sig.ra_____

_____ Residente nel Comune di _____ CAP _____

in

Via_____

_____ C.F. _____ CCNL applicato

_____ Contratto 2° livello applicato

_____ tel. _____ e-mail _____

chiede

che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 411 comma 3 e
412 ter c.p.c. della controversia insorta tra il/la Lavoratore/trice di cui sopra e
l'Azienda_____ con sede legale nel

Comune di _____

CAP_____ in Via

_____ nr.

_____ tel. _____ e-mail _____

Circa il rapporto di lavoro prestato con decorrenza (GG/MM/AAAA)

c)-4 Regolamento di vertenzialità in sede sindacale presso Ente Bilaterale

per i seguenti titoli:

_____ Rimane in attesa della convocazione delle parti.

L'O.S. dichiara che il/la Sig./Sig.ra _____ è stato/a informato/a, ha compreso e accettato i contenuti di quanto previsto dal regolamento sulle Conciliazioni emanato dall'Ente Bilaterale e sulla inoppugnabilità della transazione raggiunta e di volerne rispettare i dettami.

L'O.S. dichiara che il proprio rappresentante in tale Commissione di Conciliazione sarà il/la Sig./Sig.ra

_____ con firma depositata c/o ITL Territoriale di _____ ai fini della validità e della inoppugnabilità degli accordi conciliativi raggiunti; attende per iscritto la designazione da parte di ASCOM/CONFCOMMERCIO TORINO del proprio rappresentante in Commissione.

La presente vale anche quale messa in mora per il futuro iter in sede giudiziaria della vertenza, in caso di mancata risposta da parte aziendale o di mancato accordo conciliativo.

Si allega il conteggio delle competenze con relative motivazioni.

Luogo e data _____

Firma _____

ISTANZA DI CERTIFICAZIONE DI CONTRATTO DI LAVORO

ai sensi dell'art.75 ss. del D.Lgs n. 276/2003 ss.mm.ii.

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____
 CAP _____ Città _____ Prov _____
 Email _____
 PEC _____

Ai sensi degli articoli 75 e seguenti del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, noi sottoscritti:

Sig. _____ nato a _____ il _____

CF _____ nella sua qualità di¹ _____della Ditta/Società² _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____

CF/P.IVA _____ telefono _____ fax _____

e-mail _____ PEC _____

iscritta presso la CCIAA di _____, al n. _____, iscritta all'albo artigiani

presso la CCIAA di _____ al n. _____, e presso il/i seguenti ulteriori albi di attività:

_____,
 esercente l'attività di _____,

CCNL applicato _____; n. dipendenti in forza ad oggi: _____, di

cui: apprendisti n. ____; c.f.i. e inserimento n. ____; collaboratori e lavoratori parasubordinati n. ____;

Il Sig. _____ nato a _____ il _____

domiciliato a _____ CAP _____ via _____ n _____

telefono _____ fax _____ e-mail _____

in qualità di³ _____, in possesso del

titolo di studio di _____, e della qualifica professionale di _____

CHIEDIAMOla certificazione dell'allegato contratto di⁴ _____

con le modalità e secondo le condizioni che sono dettagliatamente indicate nello stesso nonché nell'allegata scheda riepilogativa, documento quest'ultimo che costituisce parte integrante della presente istanza.

A tal uopo dichiariamo di essere consapevoli degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali che scaturiscono dalla stipula e dallo svolgimento del suddetto contratto di lavoro

Al riguardo dichiariamo inoltre (barrare quella fra le due ipotesi sotto indicate che in concreto ricorre):

- ☐ di non aver presentato altre istanze di certificazione del medesimo contratto;
☐ di avere presentato precedente (o contestuale) istanza di certificazione del medesimo

contratto alla commissione istituita presso⁵ _____ di _____ col seguente esito _____ di cui produciamo copia integrale.

In ultimo, le Parti dichiarano di impegnarsi a comunicare a codesta Commissione la data finale del rapporto di lavoro certificato.

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle **"INFORMAZIONI"** sul trattamento dei dati personali da me visionate".
L'informativa GDPR03.18 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

Data e Firma leggibile ⁶

_____, Li _____

Timbro e firma del contraente ¹

Firma del contraente ²

Allegati:

- Contratto debitamente sottoscritto da certificare in triplice originale;
- Scheda riepilogativa debitamente compilata in ogni sua parte;
- Fotocopia del documento d'identità dei firmatari della presente istanza;
- Eventuale copia del provvedimento (di rigetto o di altro tipo) rilasciato in precedenza da altro ente certificatore sul contratto in parola;
- Numero 2 marche da bollo da € 16,00 (oltre a quella da apporre sulla presente istanza).
- Due copie della stessa istanza.

Note:

¹ Committente/datore di lavoro, Titolare, legale rappresentante, responsabile, ecc..

² Lavoratore, Indicare la ragione sociale o la denominazione sociale completa.

³ Dipendente, collaboratore, associato, ecc.

⁴ Indicare la tipologia di contratto da certificare, quali ad esempio: Collaborazione coordinata e continuativa; Lavoro dipendente a tempo parziale; Lavoro dipendente intermittente o a chiamata; Lavoro dipendente con contratto d'apprendistato; Lavoro accessorio; Lavoro autonomo; Lavoro autonomo occasionale; Lavoro autonomo con contratto d'agenzia e rappresentanza di commercio, appalto, somministrazione etc.

⁵ Indicare l'ente, fra quelli abilitati alla certificazione, presso il quale è stato presentato il contratto da certificare (es. I.T.L., Università degli studi, Provincia, Ente bilaterale).

⁶ La firma non deve essere autenticata e la sottoscrizione non deve necessariamente avvenire davanti all'impiegato.

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente o consegnato brevi manu.

e)-1 Invito alla negoziazione assistita

Raccomandata a.r. o pec

Gent _____ /Spett.le _____

Oggetto: Invito a concludere una convenzione di negoziazione assistita da avvocati ex artt. 2 e segg.,

d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9, d.lgs. n. 149/ 2022, attuativo della

legge delega n. 206/2021.

Formo la presente su incarico del sig./sig.ra _____, residente in _____,

Via/Piazza _____, n. _____ (ovvero su incarico del sig./sig.ra in qualità di legale rappresentante

pro tempore della società/ditta individuale/amministrazione pubblica _____ con sede a _____ in _____ c.f./p.i.), con riferimento alla controversia tra Voi in atto e relativa a _____.

Su mandato del suddetto Cliente, io sottoscritto, avv. _____, iscritto all'albo degli avvocati di

_____, con studio professionale in _____, Via/Piazza _____, n _____, (tel. _____; telefax _____; p.e.c. _____), La/Vi invito a

stipulare una

convenzione di negoziazione con la quale le parti, assistite dai propri Avvocati, si impegnano a cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia.

Formulo altresì espresso avvertimento che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, d.l. n. 132/2014, ancorché la procedura abbia carattere facoltativo ai sensi dell'art. 2 ter, d.l. 132/2014, la

mancata risposta al presente invito entro trenta giorni dal suo ricevimento ovvero il rifiuto di aderire

alla convenzione potranno esser valutati dal giudice in sede di condanna alle spese ed ai fini di cui

agli artt. 96 e 642, comma 1 c.p.c. nell'eventuale successivo giudizio civile.

Si avverte inoltre che dal momento della comunicazione del presente invito, si producono sulla prescrizione gli effetti della domanda giudiziale ed è impedita la decadenza ai sensi e per gli effetti

dell'art. 8, d.l. n. 132/2014 _____.

_____, li _____ (luogo) (data)

_____ (sottoscrizione del Cliente)

Io sottoscritto, avv. _____ certifico che la sottoscrizione che precede è

autentica ed è stata apposta alla mia presenza dal Sig./dalla Sig.ra _____ da me previamente identificato/a.

_____, li _____ (luogo) (data)

_____ (sottoscrizione dell'avvocato/a)

Raccomandata A.R. / P.E.C.

Gentile Avv.

Oggetto: adesione all'invito a concludere una convenzione di negoziazione assistita da avvocati ex artt. 2 e segg., d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9 d. lgs. n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021.

Gentile Collega,

Riscontro la pregiata Sua del su incarico di residente / sede in

_____ Via/Piazza , n. _____ ,
che in calce si sottoscrive (eventualmente, nella sua qualità di legale
rappresentante di _____) per significarLe che il/la medesimo/a,
con riserva di ogni più opportuna valutazione nel merito della questione, intende
accettare l'invito alla procedura di negoziazione assistita.

Potremo sentirci per le vie brevi onde concordare i prossimi adempimenti.

Cordiali saluti

_____, lì _____ (luogo) (data)
_____ (sottoscrizione del Cliente)

Io sottoscritto, Avv. _____ certifico che la sottoscrizione che precede è
autentica ed è stata apposta alla mia presenza dal Sig./dalla Sig.ra _____ da
me previamente identificato/a.

, lì _____
_____, lì _____ (luogo) (data)
_____ (sottoscrizione dell'Avvocato/a)

ACCORDO A SEGUITO DI PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE ASSISTITA

(ai sensi degli artt. 2 e segg., d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9, d. lgs. n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021)

A valere ad ogni effetto di legge,

tra

il/la sig./sig.ra _____, c.f. _____, nato/a a _____, il _____ residente in _____, Via/Piazza _____, n. _____, assistito/a dall'avv. _____, c.f. _____, con studio professionale in _____, Via _____, n. _____, con domicilio digitale pec. _____,

(da una parte)

e

la Società/Ditta individuale/Amministrazione pubblica _____ con sede in _____, in Via _____, c.f./p.i. _____) in persona del/la sig./sig.ra _____, c.f. _____, nato/a a _____, il _____ residente in _____, Via/Piazza _____, n. _____, (eventualmente in qualità di legale rappresentante *pro tempore* assistito/a dall'avv. _____, c.f. _____, con studio professionale in _____, Via _____, n. _____, con domicilio digitale pec. _____,

(dall'altra)

Da ora in avanti insieme "le parti"

premesse

- che tra le parti come sopra individuate è insorta questione avente ad oggetto _____;
- che, onde dirimere la controversia, le parti si sono determinate a stipulare in data _____ alla presenza dei rispettivi difensori, una convenzione di negoziazione assistita ai sensi degli artt. 2 e 2 *ter* del D.L. n.132/14, conv. in L. n. 162/14, impegnandosi a cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere amichevolmente la controversia;
- che in esecuzione della predetta convenzione le parti si sono incontrate in data _____, ad ore _____ presso _____, alla presenza dei difensori;

EVENTUALE

- *le parti si sono riunite in videoconferenza utilizzando la piattaforma _____, che assicura un perfetto collegamento audio e video tra le parti collegate. Il presente accordo è formato e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni del Codice dell'amministrazione Digitale di cui al D.lgs. n. 85/2005 e viene scambiato tra le parti con il mezzo della posta elettronica certificata, secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti in tema di trasmissione e ricezione dei documenti informatici.*

Tanto premesso, le parti:

(i) dato atto che il presente accordo non riguarda diritti indisponibili;

(ii) dopo ampio confronto e discussione, stipulano e convengono quanto segue, allo scopo di definire bonariamente la pendenza di cui sopra _____;

Inserire il testo dell'accordo

(iii) dichiarano, espressamente e definitivamente, con la sottoscrizione del presente accordo di essere pienamente soddisfatte e precisano di non avere altro a pretendere l'una nei confronti dell'altra per qualsivoglia titolo, ragione e/o causa in relazione alla vicenda in questione;

(iv) dichiarano di essere pienamente consapevoli, in quanto di ciò edotte dai rispettivi difensori, degli effetti derivanti dal presente accordo ex art. 2113, ultimo comma, c.p.c.;

Le spese legali sono disciplinate come di seguito: _____.

_____, lì _____ (luogo) (data)

(sottoscrizione di una parte) _____

(sottoscrizione dell'altra parte) _____

per rinuncia alla solidarietà ex art. 13/8 L.P.F., autentica delle firme e certificazione della conformità dell'accordo alle norme imperative ed all'ordine pubblico

_____, lì _____ (luogo) (data)

(sottoscrizione avvocati)

Ai sensi dell'art. 2 *ter* del d.l. n. 132/2014, l'accordo è trasmesso, a cura dell'avv. _____, entro dieci giorni, ad uno degli organismi di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

Ai sensi dell'art. 11, d.l. n. 132/2014, copia del presente accordo è trasmessa, a cura dell'avv. _____ al Consiglio dell'ordine circondariale del luogo ove l'accordo è stato raggiunto, ovvero al Consiglio dell'ordine presso cui è iscritto un avvocato.

ACCORDO A SEGUITO DI PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE ASSISTITA

(ai sensi degli artt. 2 e segg., d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9, d. lgs. n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021)

A valere ad ogni effetto di legge,

tra

il/la sig./sig.ra _____, c.f. _____, nato/a a _____, il _____ residente in _____, Via/Piazza _____, n. _____, assistito/a dall'avv. _____, c.f. _____, con studio professionale in _____, Via _____, n. _____, con domicilio digitale pec. _____,

(da una parte)

e

la Società/Ditta individuale/Amministrazione pubblica _____ con sede in _____, in Via _____, c.f./p.i. _____) in persona del/la sig./sig.ra _____, c.f. _____, nato/a a _____, il _____ residente in _____, Via/Piazza _____, n. _____, (eventualmente in qualità di legale rappresentante *pro tempore* assistito/a dall'avv. _____, c.f. _____, con studio professionale in _____, Via _____, n. _____, con domicilio digitale pec. _____,

(dall'altra)

Da ora in avanti insieme "le parti"

premesso

- che tra le parti come sopra individuate è insorta questione avente ad oggetto _____;
- che, onde dirimere la controversia, le parti si sono determinate a stipulare in data _____ alla presenza dei rispettivi difensori, una convenzione di negoziazione assistita ai sensi degli artt. 2 e 2 *ter* del D.L. n.132/14, conv. in L. n. 162/14, impegnandosi a cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere amichevolmente la controversia;
- che in esecuzione della predetta convenzione le parti si sono incontrate in data _____, ad ore _____ presso _____, alla presenza dei difensori;

EVENTUALE

- *le parti si sono riunite in videoconferenza utilizzando la piattaforma _____, che assicura un perfetto collegamento audio e video tra le parti collegate. Il presente accordo è formato e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni del Codice dell'amministrazione Digitale di cui al D.lgs. n. 85/2005 e viene scambiato tra le parti con il mezzo della posta elettronica certificata, secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti in tema di trasmissione e ricezione dei documenti informatici.*

Tanto premesso, le parti:

- (i) dato atto che il presente accordo non riguarda diritti indisponibili;

(ii) dopo ampio confronto e discussione, stipulano e convengono quanto segue, allo scopo di definire bonariamente la pendenza di cui sopra _____;

Inserire il testo dell'accordo

(iii) dichiarano, espressamente e definitivamente, con la sottoscrizione del presente accordo di essere pienamente soddisfatte e precisano di non avere altro a pretendere l'una nei confronti dell'altra per qualsivoglia titolo, ragione e/o causa in relazione alla vicenda in questione;

(iv) dichiarano di essere pienamente consapevoli, in quanto di ciò edotte dai rispettivi difensori, degli effetti derivanti dal presente accordo ex art. 2113, ultimo comma, c.p.c.;

Le spese legali sono disciplinate come di seguito: _____.

_____, lì _____ (luogo) (data)

(sottoscrizione di una parte) _____

(sottoscrizione dell'altra parte) _____

per rinuncia alla solidarietà ex art. 13/8 L.P.F., autentica delle firme e certificazione della conformità dell'accordo alle norme imperative ed all'ordine pubblico

_____, lì _____ (luogo) (data)

(sottoscrizione avvocati)

Ai sensi dell'art. 2 *ter* del d.l. n. 132/2014, l'accordo è trasmesso, a cura dell'avv. _____, entro dieci giorni, ad uno degli organismi di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

Ai sensi dell'art. 11, d.l. n. 132/2014, copia del presente accordo è trasmessa, a cura dell'avv. _____ al Consiglio dell'ordine circondariale del luogo ove l'accordo è stato raggiunto, ovvero al Consiglio dell'ordine presso cui è iscritto un avvocato.

VERIFICARE SUL SITO DELL'ORDINE DI COMPETENZA SE VI SONO MODULI PREDISPOSTI DALL'ORDINE MEDESIMO

Al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di _____

L'avv. _____, c.f. _____, con studio
professionale in _____, Via _____,
n. ____, p.e.c. _____

d'intesa con

L'avv. _____, c.f. _____, con studio
professionale in _____, Via _____,
n. ____, p.e.c. _____

in ottemperanza al disposto dall'art. 11, d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9 d.lgs. n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021.

TRASMETTE

copia dell'accordo sottoscritto all'esito di procedimento di negoziazione assistita e:

> concluso in data _____;

> avente valore indeterminabile/pari ad € _____;

> avente ad oggetto _____

e)-6 Comunicazione alla commissione di certificazione

Alla Commissione di Certificazione *ex art. 76, d.lgs. n. 276/2003*

L'avv. _____, c.f. _____, con studio
professionale in _____, Via _____,
n. ____, p.e.c. _____

EVENTUALE

d'intesa con

***L'avv. _____, c.f. _____, con studio
professionale in _____, Via _____,
n. ____, p.e.c. _____***

in ottemperanza al disposto dell'art. 2 *ter*, d.l. n. 132/14, conv. in l. n. 162/14, come modificato dall'art. 9 d.lgs. n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021.

TRASMETTE

copia dell'accordo sottoscritto all'esito di procedimento di negoziazione assistita e:

- > concluso in data _____;
- > avente valore indeterminabile/pari ad € _____;
- > avente ad oggetto _____

Schema di Lodo Arbitrale in Materia di Lavoro

1. Intestazione

Lodo Arbitrale

(art. 412-quater c.p.c. / legge applicabile / contratto collettivo di riferimento)

2. Parti

- **Lavoratore:** nome, cognome, codice fiscale, residenza / domicilio eletto, difensore se presente.
 - **Datore di lavoro:** ragione sociale / denominazione, sede legale, codice fiscale / partita IVA, legale rappresentante, difensore se presente.
-

3. Organismo / Collegio Arbitrale

- Sede dell'arbitrato (luogo)
 - Lingua del procedimento (se diversa dall'italiano)
 - Numero degli arbitri (arbitro unico o collegio di tre arbitri)
 - Nomina degli arbitri: come sono stati designati (una parte, l'altra, Presidente, da un organismo, o se nomina dal Presidente del Tribunale in caso di mancata intesa)
 - Data di costituzione del collegio arbitrale
-

4. Oggetto della controversia

- Descrizione chiara delle pretese del lavoratore e della difesa del datore di lavoro
 - Riferimenti al contratto individuale di lavoro e/o contratto collettivo applicabile
 - Anni o periodo in contestazione
 - Eventuali domande accessorie (interessi, rivalutazioni, indennità, etc.)
-

5. Procedimento

- Richieste delle parti
 - Audizione / udienze / produzione di prove / perizie (CTU)
 - Termine per la discussione / per le conclusioni
 - Eventuali proroghe concordate o richieste motivate
-

6. Motivi

- Esposizione motivata dei fatti accertati
 - Fondamento giuridico delle pretese: normativa di riferimento, principi giuridici, contratti collettivi, norme di legge applicabili
 - Analisi delle eccezioni sollevate dal datore di lavoro, eventuali deduzioni
-

7. Dispositivo

- Decisione in merito alle domande del lavoratore: accoglimento / rigetto
 - Quantificazione degli importi dovuti (retribuzione, differenze, arretrati, interessi, rivalutazioni, etc.)
 - Modalità di pagamento e termini
 - Spese e compensi arbitrali: come sono ripartite
 - Diffida / esecuzione del lodo
-

8. Data, firma e forma

- Luogo e data in cui il lodo è emanato
 - Firma del Presidente e degli altri arbitri
 - Indicazione che il lodo è soluzione definitiva della controversia
-

9. Clausole finali

- Enunciazione che il lodo ha efficacia vincolante tra le parti
 - Richiamo all'art. 825 c.p.c. per l'esecutorietà (se rituale)
 - Indicazione che il lodo è, se previsto, impugnabile nei limiti di legge
 - Validità: "Redatto in forma scritta", etc.
-

Riferimenti normativi utili

- L'art. 406-412-quater del c.p.c. in materia di arbitrato nelle controversie del lavoro.
- Art. 824-bis c.p.c. (efficacia del lodo rituale)
- Art. 825 c.p.c. (istanza di esecutorietà)

Tribunale Ordinario di ...

Sezione Lavoro

VERBALE DI UDIENZA DA REMOTO EX ART. 127-B/S C.P.C.

Successivamente il ... davanti al Giudice Dott. ... nella causa per controversia di lavoro iscritta al n. ... R.G.L. di questo Tribunale pendente

TRA

...

E

...

sono comparsi, in collegamento da remoto, mediante piattaforma Microsoft Teams:

... personalmente con l'Avv. ..., oggi sostituito dall'Avv. ... giusta delega depositata in atti;

per ... quale procuratore speciale giusta procura ex art. 185 c.p.c., depositata in atti, con l'Avv. ...

Le parti dichiarano di voler conciliare la controversia alle condizioni di cui al successivo verbale:

VERBALE DI CONCILIAZIONE GIUDIZIALE

PREMESSO CHE

a) Il Lavoratore è stato assunto dalla Società in data ... con qualifica ... livello ... e applicazione del CCNL ...;

b) la Società, esperita la procedura di cui alla l. n. 223/91 ha comunicato al Lavoratore ... il licenziamento e la conseguente collocazione in mobilità in data ..., con esonero dal prestare in servizio il periodo di preavviso e con impegno a pagarne la relativa indennità sostitutiva;

c) il Lavoratore, per il tramite dell'Avv. ..., con lettera del ... ha confermato l'impugnazione del predetto licenziamento;

d) le Parti hanno, infine, deciso di trovare un accordo amichevole che dirima ogni loro possibile contrasto e convenuto la corresponsione di una somma al fine di agevolare lo scioglimento del rapporto di lavoro;

e) le parti, inoltre, intendono definire bonariamente ogni ragione di lite tra loro insorta, conciliando e transigendo, in via di transazione generale novativa ai sensi degli artt. 1965 e 1975 c.c., ogni e qualsiasi pretesa che possa comunque derivare, sia in via causale che in via meramente occasionale, dai fatti pregressi narrati in premessa, e più in generale dall'intercorso rapporto di lavoro di cui in premessa e dalla sua intervenuta risoluzione.

Tutto ciò premesso, le parti stipulano e convengono quanto segue:

1) le premesse fanno parte integrante del presente Accordo che sostituisce ogni intesa, e/o Accordo, precedentemente definito;

2) in relazione a quanto premesso, la Società, al solo fine di agevolare lo scioglimento del rapporto di lavoro, corrisponderà al Lavoratore, in aggiunta a quanto dovuto per competenze di fine rapporto, indennità sostitutiva del preavviso e TFR, l'ulteriore somma di Euro ... al lordo delle ritenute di legge, ai

sensi e per gli effetti dell'[art. 12, comma 4, lett. b\), l. n. 153/69](#) così come modificata dall'[art. 6, d.lgs. n. 314/97](#);

3) Il lavoratore a fronte di quanto erogato, dichiara di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, comunicatogli dalla Società con lettera del ... riconoscendo che il rapporto di lavoro si è risolto a tutti gli effetti alla data del ..., nonché di rinunciare all'impugnazione del licenziamento stesso e alla conseguente azione legale;

4) Il lavoratore, inoltre e a fronte di quanto riconosciuto, fatta salva la verifica contabile delle spettanze tutte di fine rapporto, rinuncia a qualsiasi pretesa di qualsivoglia natura dedotta o deducibile che possa trarre origine o essere dipendente dallo svolgimento e/o dalla cessazione del rapporto di lavoro con la Società, ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, azioni riferite a retribuzioni arretrate, compensi di qualsivoglia natura, pretese indennità, e qualsivoglia tipo di pagamento e/o compenso fisso o variabile, indennità o compensi comunque connessi alla cessazione del rapporto di lavoro, contributi, *fringe benefits*, bonus, incentivi e indennità (ad esempio per trasferimenti, rimborsi di spese, ecc.), indennità per ferie o festività non godute, ROL, risarcimento di danni derivanti da pretesi demansionamenti, o risarcimento ai sensi [dell'art. 2103 c.c.](#);

5) A fronte delle rinunce di cui al precedente punto 4) e subordinatamente alla sottoscrizione del presente verbale, la Società, corrisponderà al Lavoratore la somma lorda di Euro ... a titolo di transazione generale e novativa [ex artt. 1965 e seguenti c.c.](#);

6) Gli importi di cui *sub* 2) e 5) saranno corrisposti alle coordinate bancarie del Lavoratore entro e non oltre il ...;

7) Il Lavoratore accetta le condizioni di cui ai precedenti punti e gli importi di cui ai precedenti punti 2) e 5), ai titoli e per gli effetti sopra indicati, nonché le modalità di pagamento di cui al precedente punto 6) e dichiara che, con il pagamento delle competenze tutte di fine rapporto e con l'esecuzione di quanto previsto nel presente verbale, non avrà più nulla definitivamente a pretendere dalla Società e da Società controllanti e/o controllate e/o comunque collegate alla stessa in relazione all'intercorso rapporto di lavoro e sua cessazione, così come determinata ai punti precedenti per alcun titolo, ragione o causa;

8) Analoga rinuncia presta la Società nei confronti del Lavoratore con riferimento all'intercorso rapporto di lavoro e, in particolare, alla prestazione lavorativa resa, dando atto al Lavoratore del puntuale adempimento degli obblighi di diligenza e fedeltà [ex artt. 2104-2105 c.c.](#);

9) Sottoscrivono i procuratori delle parti per rinuncia alla solidarietà *ex art. 13, comma 8, L.P.F.*

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto della estinzione totale della controversia a tutti gli effetti derivanti da disposizioni di legge e/o di Contratti e Accordi collettivi e individuali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Lavoratore ...

La Società ...

il Giudice,

dato atto di quanto sopra,

rilevato che il verbale è redatto con strumenti informatici,

DICHIARA

in luogo della sottoscrizione dello stesso delle parti e dei difensori, che tali soggetti, resi pienamente edotti del contenuto degli accordi, li hanno accettati.

Le parti e i difensori confermano e, pertanto, giusto il disposto di cui all'[art. 88, comma 1-bis, disp. att. c.p.c.](#), il presente verbale di conciliazione in virtù della sovra espressa dichiarazione ha valore di titolo esecutivo e gli stessi effetti della conciliazione sottoscritta in udienza.

il Giudice

dato atto di quanto sopra,

DICHIARA

conciliata la controversia e ordina l'archiviazione degli atti.

Il Giudice

