



Ordine dei Consulenti  
del Lavoro della  
Provincia di Salerno

# CONVEGNO RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Giovedì 31 Maggio 2012

8,30 - 13,30

Mediterranea Hotel

Via Salvatore Allende

SALERNO



Relatore:

*Ing. Rossano Festa*

Direttore Direzione Territoriale Lavoro di Salerno

## LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

## PREMESSA

Tra le varie deleghe conferite al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro con la legge 14.02.2003 , n. 30, quella prevista con l'art. 8 riguarda *“la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro”*.

Con tale delega il Governo è stato sollecitato a ridefinire le principali funzioni istituzionali degli Organi periferici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ovvero la funzione ispettiva e la funzione di conciliazione delle controversie di lavoro.

Attraverso l'emanazione di appositi decreti attuativi, il Governo su proposta del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ha inteso istituire un sistema di tutela del lavoro con interventi mirati tra l'altro alla *“definizione di un quadro regolatorio finalizzato alla prevenzione delle controversie individuali di lavoro in sede conciliativa, ispirato a criteri di equità ed efficienza”*. (art. 8 c.1)

Il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, recependo la delega di cui all'art. 8 della legge 30/2003 ha introdotto alcune procedure speciali altamente innovative quali la *“conciliazione monocratica”* e la *“diffida accertativa”* che realizzano rispettivamente quel *“raccordo efficace tra la funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali”* (art. 8 comma 2 lettera b Legge 30/2003) e quella *“semplificazione della procedura per la soddisfazione dei crediti da lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica”* (art. 8 comma 2 lettera e Legge n. 30/2003).

Nella presente relazione ci soffermeremo sugli aspetti relativi alle forme di conciliazione introdotte con il d.lgs. n. 124/2004 e ai poteri conferiti alle Direzioni provinciali del Lavoro connessi a tali procedure.

Ci soffermeremo ancora sulla circolare del Ministero del Lavoro n. 36 del 26 novembre 2009 mirante a fornire espressamente tutte le indicazioni necessarie al concreto utilizzo dell'Istituto della Conciliazione monocratica in modo da agevolarne la diffusione. La decisione del Ministero di emanare detta circolare nasce dalla constatazione che l'Istituto della conciliazione monocratica può svolgere un ruolo importante nella rapida definizione delle controversie di lavoro, con ricadute positive in termini di deflazione del contenzioso ed effettività della tutela.

Prima di esaminare comunque il contenuto della circolare pare utile ricordare la disciplina della conciliazione monocratica.

## **LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA**

La “Conciliazione Monocratica” è un nuovo istituto, introdotto con l’articolo 11 del D.Lgs. del 23 aprile 2004 n. 124, i cui effetti potrebbero risultare particolarmente determinanti per il sistema di gestione dei rapporti di lavoro e potrebbero contribuire non poco alla deflazione del contenzioso giudiziario in materia di lavoro.

La Conciliazione è detta “monocratica” in quanto non si svolge davanti ad una Commissione a composizione collegiale e tripartita come quella prevista dall’art. 410 del c.p.c., bensì davanti a un singolo funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro – Già Direzione Provinciale del Lavoro - competente per territorio, scelto dal Dirigente responsabile tra i funzionari aventi qualifica amministrativa o ispettiva.

In sede di conciliazione le parti possono farsi assistere da associazioni o organizzazioni sindacali o da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.

La Conciliazione monocratica si può concretizzare in due forme distinte: “preventiva” e “contestuale”, termini esplicitati dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 24 del 24 giugno 2004 recante chiarimenti ed indicazioni operative sul D.Lgs. n. 124/2004.

### **LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA “PREVENTIVA”**

E’ denominata “*preventiva*” la conciliazione che può essere attivata dalla DTL competente per territorio, sulla base di una richiesta di intervento ispettivo avanzata dai lavoratori o dalle OO.SS. o anche da segnalazioni da parte di altri Organismi di vigilanza o Uffici, quando dalla stessa “*emergano elementi per un a soluzione conciliativa della controversia*”.

Tale forma di conciliazione può essere avviata solo in presenza dei sottoindicati presupposti oggettivi:

- Nella richiesta di intervento non devono configurarsi in alcun modo aspetti di rilevanza penale;
- Le questioni che rilevano devono essere attinenti a *diritti patrimoniali del lavoratore*, siano essi indifferentemente di origine contrattuale o legale.

Nella ipotesi di conciliazione monocratica attivata d’ufficio sulla base di una richiesta di intervento ispettivo e di una valutazione in tal senso operata dal Dirigente della DTL sulla richiesta di intervento ispettivo, il funzionario designato quale Conciliatore provvede a convocare le parti per esperire il tentativo di conciliazione nel più breve tempo possibile per dare maggiore incisività al tipo di soluzione prospettata alle parti medesime.

Nel caso di esito positivo della conciliazione con consenso *liberamente manifestato* da entrambe le parti in causa, senza alcuna forzatura da parte di nessuno e con il conciliatore che deve assicurare l'assoluta terzietà nel corso del procedimento, sarà redatto e sottoscritto dagli intervenuti un apposito verbale riportante i termini dell'accordo ovvero le *somme dovute al lavoratore* nonché *“i contributi previdenziali ed assicurativi, determinati secondo le norme in vigore e riferiti alle somme concordate in sede conciliativa in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti”* (art. 11 c. 4).

Il verbale acquisisce piena efficacia, con effetto immediato rispetto al procedimento ispettivo che si estingue con il pagamento integrale delle spettanze al lavoratore e con l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

A tal proposito, copia del verbale dovrà essere inviato per opportuna conoscenza agli Enti Previdenziali interessati.

Il verbale di conciliazione con esito positivo in deroga all'art. 2113 c.p.c. commi 1, 2 e 3 diventa inoppugnabile introducendo di fatto una nuova ipotesi di rinuncia o transazione valida.

In caso di mancato accordo ovvero in assenza di una o entrambe le parti convocate, il funzionario conciliatore redigerà comunque il verbale con conforme attestazione dandone sollecita comunicazione al Servizio Ispezione del Lavoro per il tramite del Dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro, affinché si proceda con l'accertamento ispettivo.

### **LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA “CONTESTUALE”**

Viene definita “contestuale” la conciliazione promossa dall'ispettore del lavoro, nel corso di un accesso ispettivo di iniziativa effettuato nell'ambito della normale attività di vigilanza, nel caso in cui non risultino acquisiti elementi certi ed oggettivi di prova in ordine a corrispondenti violazioni amministrative, ma emergano profili per una soluzione conciliativa della possibile controversi inerenti le problematiche individuate

- le questioni che rilevano devono essere attinenti a diritti patrimoniali del lavoratore siano essi indifferentemente di origine legale o contrattuale;
- deve essere acquisito il consenso scritto delle parti (lavoratore e datore di lavoro) ad avviare la procedura conciliativa;
- l'ispettore procedente non deve aver già acquisito oggettivi e certi elementi di prova di violazioni amministrative correlate;
- la procedura di conciliazione contestuale non può essere attivata se l'accesso ispettivo è conseguente ad una Richiesta di Intervento già esaminata dalla DPI, e non ammessa a suo tempo alla conciliazione monocratica preventiva.

La conciliazione monocratica "contestuale", una volta attivata, segue la stessa procedura di quella "preventiva".

### LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA SU DIFFIDA ACCERTATIVA

Al pari della conciliazione monocratica, anche la *diffida accertativa* rappresenta un istituto di assoluta novità introdotto dal D.Lgs. n. 124/2004 (art. 12), con l'obiettivo di garantire al lavoratore la possibilità di vedersi soddisfare in tempi brevi i crediti di natura patrimoniale.

Nel rispetto dell'argomento trattato nella presente relazione, verrà considerato il solo aspetto conciliativo collegato con la diffida accertativa dal momento che la stessa costituisce "una semplificazione della procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro, correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica" (art. 8 comma 2 lettera e legge n. 30/2003).

Difatti il disposto di cui all'art. 12 comma 1 del D.,Lgs. N. 124/2004 prevede che, qualora in sede di ispezione vengano accertati crediti di natura patrimoniale in favore del lavoratore, derivanti da violazioni contrattuali o da un contesto di attività lavorativa sommersa ed allorquando siano acquisiti elementi obiettivi certi per la determinazione dei suddetti crediti, l'organo di vigilanza ha facoltà di *diffidare* il datore di lavoro alla corresponsione al lavoratore di quanto dovuto, entro un termine prefissato.

Entro il termine perentorio di trenta giorni "dalla notifica della *diffida accertativa*", il datore di lavoro può promuovere un tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro" (art. 12 comma 2 del D. Lgs. n. 124/2004).

La circolare ministeriale n. 24/2004 stabilisce in proposito che, ..."*in considerazione delle caratteristiche e delle finalità dell'istituto, la conciliazione va effettuata secondo le modalità*

*procedurali previste dall'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004 (conciliazione monocratica), con gli effetti di cui all'art. 12 comma 2°.*

Qualora la procedura di conciliazione monocratica di che trattasi venga definita con un accordo positivo tra le parti, il provvedimento di diffida perde di efficacia, il verbale di accordo diventa inoppugnabile ovvero non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2113 del c.p.c. commi 1, 2 e 3 riguardanti le rinunce e transazioni.

Va comunque evidenziato che la conciliazione monocratica ex art. 12 comma 2 è differente da quella ex art. 11 commi 1 e 6 sia per l'origine che per gli effetti che produce, difatti:

- a) la conciliazione "preventiva e contestuale" è attivata d'ufficio, la conciliazione su diffida accertativa è promossa da un privato, nella fattispecie dal datore di lavoro diffidato;
- b) l'accordo raggiunto dalle parti in sede di conciliazione monocratica conseguente alla diffida accertativa, non estingue il processo ispettivo come invece avviene per le altre due forme;
- c) sotto il profilo previdenziale a differenza della conciliazione monocratica di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004 dove in pratica non è stato ancora operato alcun accertamento ispettivo, i versamenti di contributi e premi dovranno essere parametrati agli importi retributivi previsti dall'art. 1 della legge n. 389/1981, con l'applicazione di eventuali sanzioni civili nonché degli interessi legali. Ciò in ossequio al principio della indisponibilità dei contributi.

Se il termine di trenta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione decorre inutilmente oppure se l'accordo fra le parti non viene raggiunto, la diffida accertativa "*acquista valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo*".

Tale effetto è subordinato alla emanazione di un ulteriore atto a firma del Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro, detto di "validazione" previa verifica della sussistenza dei presupposti e della correttezza del provvedimento di diffida.

La diffida accertativa "validata" va notificata immediatamente e contestualmente al datore di lavoro ed al lavoratore. Quest'ultimo può attivare la procedura esecutiva, mediante atto di precetto, per la riscossione coattiva del credito patrimoniale.

Il legislatore tuttavia, concede al datore di lavoro un'ulteriore preventiva azione di difesa (art. 12 comma 4) potendo impugnare la diffida accertativa validata mediante ricorso al Comitato Regionale per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17 dello stesso D.Lgs. n. 124/2004.

La presentazione del ricorso sospende l'esecutività della diffida accertativa, ciò significa che il lavoratore non potrà notificare il precetto di pagamento al datore di lavoro e se sia già stato notificato, devono ritenersi sospesi i termini per l'opposizione e l'esecuzione forzata.

Il Comitato Regionale per i rapporti di lavoro decide il ricorso entro 90 giorni dalla sua presentazione, in caso di mancata decisione entro i 90 giorni il ricorso si intende respinto.

In conclusione, la conciliazione su diffida accertativa, rappresenta una terza forma di conciliazione monocratica, che non incide in alcun modo sul regolare svolgimento dell'attività ispettiva e sul proseguo del procedimento sanzionatorio ex Legge n. 689/1981.

## **ESECUTIVITA' DEL VERBALE DI CONCILIAZIONE MONOCRATICA**

Con l'entrata in vigore, dal **24 novembre 2010**, della legge **n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro)** che, con l'**art. 38**, ha inserito il **comma 3-bis** all'interno dell'**art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004**, è stato di fatto introdotto nel nostro ordinamento un nuovo titolo esecutivo stragiudiziale, in aggiunta a quelli previsti dall'art. 474 c.p.c..

Il nuovo comma 3-bis stabilisce che ***“Il verbale di cui al comma 3 è dichiarato esecutivo con decreto del Giudice competente, su istanza della parte interessata”***, costituendo un presupposto per assicurare la soddisfazione delle pretese patrimoniali mediante un procedimento esecutivo giudiziale contro il datore di lavoro inadempiente.

Il verbale in questione è il verbale di accordo sottoscritto dalle parti, ovvero datore di lavoro, lavoratore, funzionario conciliatore della Direzione Territoriale del Lavoro ed eventualmente rappresentanti del lavoratore e datore di lavoro che abbiano partecipato al tentativo di conciliazione monocratica.

Il verbale, sul quale deve essere riportato il logo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'indicazione della Direzione Territoriale del Lavoro ove si è svolta la conciliazione monocratica, va redatto in almeno tre copie, tutte sottoscritte in originale dai soggetti intervenuti e che restano in possesso rispettivamente della Direzione Territoriale, del lavoratore e del datore di lavoro.

Nel verbale di conciliazione, di norma, è formulato il riconoscimento da parte del datore di lavoro del credito a favore del lavoratore, oltre ai contributi previdenziali ed assicurativi relativi al periodo di lavoro prestato, nonché l'impegno al pagamento entro un dato termine sia della somma riconosciuta che dei contributi.

Il datore di lavoro deve pertanto effettuare due distinti pagamenti: uno a favore del lavoratore, relativo alla somma riconosciuta per il lavoro svolto ed uno per i contributi previdenziali e assicurativi determinati in base al periodo di lavoro riconosciuto.

Qualora il datore di lavoro non effettui del tutto o in parte i pagamenti nei termini previsti dall'accordo, il lavoratore ha facoltà di ricorrere all'Autorità Giudiziaria per ottenere il titolo esecutivo sul verbale sottoscritto in sede di conciliazione monocratica.



Circa la competenza territoriale dell'Autorità Giudiziaria si ritiene che la stessa ricada sul Tribunale nella cui circoscrizione si trova la Direzione Territoriale del Lavoro ove è stata effettuata la conciliazione monocratica.

Relativamente, poi, alla competenza a decidere nel merito dell'istanza si ritiene, nel silenzio della legge, che la stessa sia del Giudice del Lavoro, piuttosto che del Giudice Civile, considerato l'oggetto dell'accordo relativo ad aspetti connessi ad un rapporto di lavoro e l'analoga competenza già riconosciuta per i verbali sottoscritti sia in sede di conciliazione obbligatoria, attualmente facoltativa, ex art. 410 c.p.c., che in sede di conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c..

Per quanto riguarda la procedura diretta ad ottenere il titolo esecutivo sul verbale di conciliazione monocratica, che inizia con il deposito presso la Cancelleria del Tribunale competente, un importante aspetto preliminare è relativo alla sussistenza dell'obbligo o meno del predetto deposito in capo alla Direzione Territoriale del Lavoro. In assenza di disposizioni normative ed indicazioni operative al riguardo si ritiene che **tale obbligo non sussista**, rilevando come l'art. 411 c.p.c. modificato dalla L. n. 183/2010 disponga invece espressamente il deposito in Cancelleria, da parte del Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro o di un suo delegato, dei verbali sottoscritti in sede sindacale.

Un secondo aspetto è costituito dalla verifica dell'autenticità del documento destinato a divenire titolo esecutivo che, in assenza di disposizioni normative ed indicazioni operative, si reputa debba essere effettuata in primis dal cancelliere che riceve il documento e successivamente dal giudice che dovrà attribuire il valore di titolo esecutivo. In proposito si osserva che la precedente formulazione dell'art. 411 c.p.c. prevedeva che il Presidente della Commissione di Conciliazione ex art. 410 c.p.c. autenticasse le sottoscrizioni delle parti, adempimento non previsto per il verbale di conciliazione monocratica.

In linea generale soggetto legittimato a richiedere l'attribuzione di titolo esecutivo al verbale di accordo sottoscritto in sede di conciliazione monocratica è il lavoratore quale soggetto creditore ovvero, più raramente, il datore di lavoro nel caso in cui vanti dei crediti nei confronti del lavoratore.

Al riguardo si sottolinea la necessità, ai fini dell'estinzione o meno della procedura ispettiva rimasta sospesa finché le parti non abbiano dato completa esecuzione al verbale conciliativo, che la Direzione Territoriale del Lavoro venga informata in merito all'avvenuta ottemperanza al contenuto dell'accordo sottoscritto.

Una volta avvenuto il deposito del verbale presso il Tribunale, la decisione del Giudice circa l'attribuzione del valore di titolo esecutivo potrà avvenire generalmente in tempi brevi in

quanto la valutazione è circoscritta ad aspetti meramente formali, non trovando applicazione nel merito dell'accordo i primi tre commi dell'art. 2113 c.c..

Il lavoratore, ottenuta dal Tribunale copia del verbale di conciliazione monocratica munito della formula esecutiva, lo notificherà unitamente al precetto, ai sensi dell'art. 480 c.p.c., al datore di lavoro che potrà proporre opposizione, rispettivamente, all'esecuzione ex art. 615 c.p.c. ovvero agli atti esecutivi ex art. 617 c.p.c.. In tal caso sarà instaurato un procedimento di cognizione teso all'accertamento della fondatezza del titolo esecutivo.

In conclusione la modifica apportata con il Collegato Lavoro rappresenta un'importante novità ed un elemento positivo in quanto colma un vuoto normativo che ha probabilmente ha frenato l'utilizzo dell'istituto della conciliazione monocratica.

In precedenza, infatti, il lavoratore era costretto ad affrontare i costi ed ad attendere i tempi di un giudizio cognitivo teso ad accertare la sussistenza del credito. Il titolo esecutivo era in tal caso costituito dalla sentenza a seguito della quale il lavoratore poteva avviare la procedura esecutiva per ottenere il pagamento del credito accertato.

L'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004, novellato nel comma 3-bis introdotto dal "Collegato Lavoro", ha invece attuato una maggiore tutela del lavoratore da sempre considerato soggetto debole del rapporto di lavoro consentendogli, grazie al nuovo titolo esecutivo costituito dal verbale di accordo sottoscritto in sede di conciliazione monocratica, di ottenere il soddisfacimento dei crediti da lavoro in tempi più brevi e senza sostenere alcuna spesa di giudizio.

E' appena il caso di evidenziare che in tale fattispecie il verbale in questione non potrà mai essere utilizzato per esercitare il potere sanzionatorio da parte dell'ordinamento, in quanto atto di natura privatistica e dunque inidoneo a produrre effetti sul piano "pubblicistico". Pertanto, in caso di valutazione negativa circa l'opportunità di un proficuo accesso ispettivo, si potrà procedere all'archiviazione della pratica essendo definiti gli aspetti patrimoniali e contributivi della vertenza oggetto di conciliazione.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Malgrado le criticità accennate in precedenza, la modifica legislativa apportata con la conciliazione monocratica, può essere considerata molto positiva nella misura in cui introduce uno strumento in grado di fornire una risposta diversa dall'intervento ispettivo, più corrispondente al concreto interesse del lavoratore.

Difatti, l'accertamento ispettivo eseguito nell'ottica sanzionatoria nei confronti del datore di lavoro e dalla quale il lavoratore non consegue alcun beneficio diretto, determina in genere un

irrigidimento nelle sue posizioni della parte datoriale che spesso preclude eventuali percorsi di soluzioni conciliative della controversia.

Pertanto, nel momento in cui lo strumento di intervento tradizionale può produrre effetti anche contrastanti con gli interessi reali del lavoratore, la conciliazione monocratica, più che come un “nuovo potere” delle Direzioni Territoriali del Lavoro, deve essere considerata come una delle basi per una più moderna concezione delle funzioni e delle attività di vigilanza in un mercato del lavoro profondamente cambiato ed in continua ulteriore evoluzione.

Purtroppo a distanza di oltre 5 anni dalla sua introduzione i dati statistici dimostrano ancora un’insufficiente diffusione dell’Istituto della Conciliazione monocratica con evidenti cadute negative sia sotto il profilo della rapida definizione dei conflitti di lavoro e quindi di una immediata tutela degli interessi sostanziali dei lavoratori sia sotto il profilo della concreta deflazione del contenzioso. E’ apparso quindi opportuno al Ministero ribadire la necessità di dare piena attuazione all’istituto della conciliazione monocratica.

In tal senso il documento di programmazione dell’attività ispettiva del 03.02.2009, così come la direttiva ministeriale 18.09.2008 che pongono l’accento sulla necessità di attivare, laddove possibile, l’istituto della conciliazione monocratica introducendo un sistema di verifica dell’attività ispettiva degli Uffici periferici, attraverso la fissazione di alcuni parametri : indicatore di presenza, indicatore di qualità e indicatore di redditività. Punteggi rilevanti si raggiungono in relazione alla definizione positiva delle conciliazioni monocratiche (5 punti) che costituiscono uno strumento di valutazione dell’efficacia dell’attività degli Uffici.

Anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 36 del 26 novembre 2009 e la nota n. 7165 del 16 aprile 2012 vanno nella direzione di valorizzare la conciliazione monocratica destinata ad assumere un ruolo importante nella programmazione degli interventi ispettivi. Dette disposizioni vanno lette in una logica consequenziale con la nota della Direzione Generale dell’Attività Ispettiva del 12 giugno 2009 che specifica gli aspetti procedurali dell’attività ispettiva. Il Ministero ritiene che la conciliazione monocratica se attuata in larga scala possa permettere alle Direzioni del Lavoro un’attività di vigilanza su iniziativa soprattutto nei settori considerati ad alto rischio. L’obiettivo primario diventa quello di programmare l’attività di vigilanza su iniziativa destinata al controllo delle irregolarità diffuse sul territorio e nel contempo di esaminare con minore intensità le richieste di intervento dei singoli lavoratori per i quali viene auspicato un massiccio ricorso allo strumento conciliativo. Non va trascurato inoltre, così come evidenziato espressamente dalle stesse disposizioni, che le richieste di intervento possono strumentalizzare il ruolo dell’ispettore, laddove risultano prive di oggettivi elementi di riscontro, rappresentando un ostacolo al pieno sviluppo di un’azione ispettiva efficace. Obiettivo dichiarato, dunque, è quello di un corretto bilanciamento tra

l'ispezione su iniziativa e quella su richiesta al fine di poter attuare una pianificazione della vigilanza tenendo conto di specifici contesti socio-economici. Le nuove disposizioni nel mettere a fuoco le finalità della conciliazione monocratica evidenziano la necessità che le visite ispettive azionate da una richiesta di intervento del lavoratore siano concluse con la conciliazione monocratica preventiva; questa indicazione si traduce nell'invito, rivolto agli ispettori, a tentare di stimolare le parti al raggiungimento dell'accordo.

Con riferimento alle richieste di intervento la citata norma ricorda che le visite non devono essere sempre svolte, ma anzi le DD.TT.L. potranno considerare solo le richieste che non appaiano palesemente pretestuose, oggettivamente inattendibili e prive di ogni fondamento. Fuori da questi casi, la conciliazione monocratica deve costituire la via "assolutamente privilegiata" di definizione della vicenda. L'accertamento ispettivo potrà essere svolto solo dopo che il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine, ovvero quando dalla richiesta di intervento non emergano elementi sufficienti per individuare il fenomeno irregolare denunciato dal lavoratore (ad es., rapporto di lavoro non in costanza e cessato da tempo), oppure non venga dato integrale o corretto adempimento agli accordi raggiunti nella conciliazione monocratica positivamente definita. Con riferimento ai fatti aventi rilevanza penale, se è vero che in presenza di detti fatti non si può utilizzare la conciliazione, peraltro la circolare ritiene che l'accesso diretto dovrà interessare solo fattispecie che integrano gli estremi di un reato, mentre potrà essere utilizzata la conciliazione nei casi in cui le implicazioni penali sono solo eventuali. Con riferimento alle situazioni che interessano più lavoratori potrà essere utilizzata la conciliazione quando tale coinvolgimento sia solo eventuale.

Gli organi di vigilanza vengono invitati a coinvolgere il numero più elevato possibile di unità ispettive nell'attività conciliativa e ad attivarla anche quando **la richiesta di intervento contiene elementi insufficienti per dare luogo ad un proficuo accesso ispettivo. Infatti ciò non impedisce all'Ufficio di tentare la convocazione delle parti ai fini conciliativi anche ove il lavoratore abbia in via preventiva manifestato la propria indisponibilità a definire la sua posizione mediante la conciliazione monocratica.** Rimane in ogni caso nella piena disponibilità dell'Ufficio valutare tutti gli elementi oggettivi di prova e gli altri fattori, tra i quali non poca importanza assume il tempo eventualmente trascorso tra i fatti oggetto della richiesta di intervento ed il momento del possibile accesso ispettivo. Sul piano procedurale l'invito viene tradotto in alcune specifiche indicazioni rivolte al personale di vigilanza. In primo luogo, al momento della presentazione della richiesta di intervento il lavoratore dovrà essere informato della possibilità di definire la controversia mediante la conciliazione. Resta fermo che l'eventuale dissenso preventivo comunicato dal lavoratore, in qualsiasi sede e con qualsiasi modalità esso venga manifestato, non rappresenta un elemento preclusivo al tentativo di conciliazione monocratica. Se la conciliazione

non si raggiunge a causa del lavoratore la D.T.L. può rinunciare a procedere all'accertamento nel caso in cui manchino oggettivi elementi di riscontro. Se l'accordo non si raggiunge per fatto del datore di lavoro dovrà essere in ogni caso effettuato l'accesso. E' evidente che questa prescrizione mira a stimolare un atteggiamento conciliativo delle parti penalizzando il soggetto che impedisce il raggiungimento dell'accordo. Nella stessa ottica il funzionario nel corso della procedura conciliativa è tenuto ad illustrare alle parti, anche separatamente, le possibili conseguenze dell'avvio del procedimento ispettivo sia in termini di effetti, sia in termini di tempistica in ordine alla definizione degli accertamenti.

Le disposizioni in questione precisano che, così come stabilito dall'art. 11 comma 4 del D.lgs. n. 124/2004, l'accordo conciliativo deve prevedere in ogni caso il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti. Non potranno quindi concludersi conciliazioni monocratiche a carattere novativo, che si risolvano nella corresponsione di una somma di danaro da parte del datore di lavoro a mero titolo transattivo. Il funzionario conciliatore può non sottoscrivere l'accordo raggiunto dalle parti qualora appaia manifestamente volto ad eludere l'applicazione della tutela pubblicistica prevista a favore dei lavoratori oppure a preconstituire false posizioni previdenziali. Quanto agli effetti dell'accordo la suddetta norma ricorda che esso comporta l'estinzione del procedimento ispettivo. Tuttavia l'eventuale inadempimento degli obblighi contributivi scaturenti dell'accordo determina l'immediata riattivazione della procedura ispettiva. Inoltre qualora l'accordo prevede il pagamento rateale dei contributi previdenziali l'effetto estintivo si determina solo con il saldo definitivo del debito. Le disposizioni confermano che la conciliazione raggiunta dopo la notificazione della diffida accertativa non produce efficacia estintiva del procedimento eventualmente già avviato ed evidenziano che la conciliazione monocratica costituisce un'ipotesi di denuncia spontanea che prescinde da contestazioni o richieste degli enti creditori e pertanto deve essere assimilata ad un'ipotesi di omissione contributiva e non alla fattispecie di evasione contributiva. La citata circolare n. 36, in particolare, dà indicazioni sulla conciliazione monocratica contestuale cioè la conciliazione attivata nel corso dell'ispezione senza richiesta del lavoratore. Questa procedura come ricordato deve essere attivata quando emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia. I presupposti per l'attivazione della procedura sono gli stessi ricordati per la conciliazione richiesta dal lavoratore quando gli ispettori ottengono il consenso delle parti a procedere. La circolare da ultimo precisa che questo Istituto può trovare utile applicazione nel caso in cui l'azienda occupa un solo lavoratore anche autonomo a condizione che questo non sia qualificabile come lavoratore in nero.

La previsione della circolare dà adito ad alcune considerazioni. La prima riguarda l'ambito di applicazione della conciliazione monocratica. E' indubbio che l'orientamento ministeriale si

pone nell'ottica di spronare la Dirigenza dell'Ufficio verso una utilizzazione costante dell'Istituto da cui discende una minore discrezionalità, rispetto a quella postulata con la circolare n. 24 del 2004.

La conciliazione monocratica "deve" e non "può" costituire la via "assolutamente privilegiata" di definizione della vicenda; pertanto l'accertamento ispettivo potrà essere svolto solo dopo che il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine. La riduzione della discrezionalità, però, è soltanto apparente, perché non tutte le situazioni dovranno essere gestite con il tentativo di conciliazione se la denuncia paventa situazioni particolarmente gravi, come fatti di rilevanza penale, fenomeni di elusione diffusi sul territorio, utilizzo di lavoratori extracomunitari privi di permessi di soggiorno.

Un'altra riflessione riguarda i funzionari destinati a svolgere l'attività conciliativa. La circolare pur riconoscendo che la conciliazione può essere anche svolta da personale amministrativo, auspica un coinvolgimento del maggior numero possibile di ispettori. Poiché i conciliatori debbono essere in possesso di particolari duttilità professionali, finalizzate a far sì che le parti, facendosi reciproche concessioni, giungano ad un accordo complessivo, il Ministero del Lavoro ha svolto, con apprezzabili risultati, corsi di formazione, anche a "cascata" sul territorio che hanno coinvolto centinaia di impiegati ispettivi e non delle articolazioni periferiche.

Un'altra considerazione riguarda le forti critiche che si sono indirizzate sulla conciliazione monocratica in quanto si è in più sedi sottolineato che con questo strumento il lavoratore viene ad essere limitato nel riconoscimento dei versamenti contributivi maturati e che il sindacato, parte essenziale nelle controversie dinanzi alla Commissione di conciliazione, viene, sostanzialmente, a poter essere esautorato. Va detto però che il lavoratore può essere assistito dalla propria organizzazione sindacale la quale può ben rappresentare le sue posizioni. Anzi per impedire che la riunione fissata per il tentativo di conciliazione vada deserta le associazioni sindacali, gli ordini professionali vengono invitati, attraverso attività di promozione e programmazione, dalla Direzione Territoriale del Lavoro a far sì che i proprio iscritti o assistiti rispondano positivamente alle convocazioni. Inoltre una eventuale conciliazione può far piacere al datore di lavoro che evita un accesso ispettivo e sana eventuali carenze amministrative, alla Direzione Territoriale del Lavoro che archivia una richiesta di intervento e agli Istituti Previdenziali che incassano, con certezza, alcuni contributi. Ma l'eventuale conciliazione conviene anche al lavoratore che, considerato il sistema del contenzioso oggi presente nel nostro Paese e le difficoltà di accertamento, realizza una rapida soddisfazione economica.

Nel caso in cui la richiesta d'intervento provenga da un lavoratore il cui rapporto con il datore di lavoro sia stato oggetto di certificazione trova applicazione l'art. 8° secondo il quale il

tentativo obbligatorio di conciliazione va effettuato davanti all'organo che ha certificato il contratto. Ulteriori considerazioni riguarda i contenuti della richiesta di intervento conciliativo, questi oltre agli usuali riferimenti alla mancata contribuzione, alla errata qualificazione del rapporto deve contenere riferimenti di natura patrimoniale. L'intervento conciliativo può aversi pure in ipotesi di lavoro autonomo come ad esempio il contratto di collaborazione anche a progetto.

La richiesta di intervento va presentata alla Direzione Territoriale Lavoro, non essendo possibile effettuare un tentativo di conciliazione su denunce presentate da altri organi come ad esempio INPS o INAIL.

**Il Direttore D.T.L.**  
**(Ing. Rossano Festa)**

## **Art. 410. (1)**

### **(Tentativo di conciliazione)**

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione 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.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;



3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.

**(1) L'articolo che recitava:** "Art. 410. Tentativo obbligatorio di conciliazione. Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione 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.

La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori,

*designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.*

*Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalita' e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.*

*Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessita', affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.*

*In ogni caso per la validita' della riunione e' necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.*

*Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilita' di procedere al tentativo di conciliazione". **è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183.***

**Art. 411. (1)**  
**(Processo verbale di conciliazione)**

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

**(1) L'articolo che recitava:** *"Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.*

*Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del tribunale (1) nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice (1), su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.*

*Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di*

avvenuta conciliazione e' depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticita', provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione e' stato redatto. Il giudice (<sup>1</sup>), su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto." **è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010,**

**Art. 474. (1)**  
**(Titolo esecutivo)**

**L'esecuzione forzata non puo' avere luogo che in virtu' di un titolo esecutivo per un diritto certo, liquido ed esigibile.**

**Sono titoli esecutivi:**

**1) le sentenze, i provvedimenti e gli altri atti ai quali la legge attribuisce espressamente efficacia esecutiva;**

**2) le scritture private autenticate,relativamente alle obbligazioni di somme di denaro in esse contenute, le cambiali, nonche' gli altri titoli di credito ai quali la legge attribuisce espressamente la sua stessa efficacia;**

**3) gli atti ricevuti da notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato dalla legge a riceverli.**

**L'esecuzione forzata per consegna o rilascio non puo' aver luogo che in virtu' dei titoli esecutivi di cui ai numeri 1) e 3) del secondo comma. Il precetto deve contenere trascrizione integrale, ai sensi dell'articolo 480, secondo comma, delle scritture private autenticate di cui al numero 2) del secondo comma.**

(1) Articolo così sostituito dal D.L. 35/2005 e successivamente modificato dalla legge 263/2005 con decorrenza dal 1 marzo 2006.

Il testo precedente recitava:

"Art. 474. (Titolo esecutivo)

L'esecuzione forzata non puo' avere luogo che in virtu' di un titolo esecutivo per un diritto certo, liquido ed esigibile.

Sono titoli esecutivi:

1) le sentenze, e i provvedimenti ai quali la legge attribuisce espressamente efficacia esecutiva;

2) le cambiali nonche' gli altri titoli di credito e gli atti ai quali la legge attribuisce espressamente la stessa efficacia;

3) gli atti ricevuti da notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato dalla legge a riceverli relativamente alle obbligazioni di somme di danaro in essi contenute."

**Art. 480. (\*)**  
**(Forma del precetto)**

Il precetto consiste nell'intimazione di adempiere l'obbligo risultante dal titolo esecutivo entro un termine non minore di dieci giorni, salva l'autorizzazione di cui all'articolo 482, con l'avvertimento che, in mancanza, si procederà a esecuzione forzata.

Il precetto deve contenere a pena di nullità l'indicazione delle parti, della data di notificazione del titolo esecutivo, se questa è fatta separatamente, o la trascrizione integrale del titolo stesso, quando è richiesta dalla legge. In quest'ultimo caso l'ufficiale giudiziario, prima della relazione di notificazione, deve certificare di avere riscontrato che la trascrizione corrisponde esattamente al titolo originale.

Il precetto deve inoltre contenere la dichiarazione di residenza o l'elezione di domicilio della parte istante nel comune in cui ha sede il giudice competente per l'esecuzione. In mancanza le opposizioni al precetto si propongono davanti al giudice del luogo in cui è stato notificato, e le notificazioni alla parte istante si fanno presso la cancelleria del giudice stesso.

Il precetto deve essere sottoscritto a norma dell'articolo 125 e notificato alla parte personalmente a norma degli articoli 137 e seguenti.

(\*) Cfr. Cass. n. 3064/2007.

---

Cfr. Cassazione Civile, sez. III, sentenza 13 febbraio 2007, n. 3081 in Altalex Massimario.

## **Capo I: DELLE OPPOSIZIONI DEL DEBITORE E DEL TERZO ASSOGGETTATO ALL'ESECUZIONE**

### **Sezione I: DELLE OPPOSIZIONI ALL'ESECUZIONE**

#### **Art. 615. (Forma dell'opposizione)**

Quando si contesta il diritto della parte istante a procedere ad esecuzione forzata e questa non e' ancora iniziata, si puo' proporre opposizione al precetto con citazione davanti al giudice competente per materia o valore e per territorio a norma dell'articolo 27. **Il giudice, concorrendo gravi motivi, sospende su istanza di parte l'efficacia esecutiva del titolo.** <sup>(1)</sup>

Quando e' iniziata l'esecuzione, l'opposizione di cui al comma precedente e quella che riguarda la pignorabilita' dei beni si propongono con ricorso al giudice dell'esecuzione stessa. Questi fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti davanti a se' e il termine perentorio per la notificazione del ricorso e del decreto.

(1) Parole aggiunte dal D.L. 35/2005 con decorrenza dal 1 marzo 2006.

#### **Art. 616. <sup>(1)</sup> (Provvedimenti sul giudizio di cognizione introdotto dall'opposizione)**

Se competente per la causa e' l'ufficio giudiziario al quale appartiene il giudice dell'esecuzione questi fissa un termine perentorio per l'introduzione del giudizio di merito secondo le modalita' previste in ragione della materia e del rito, previa iscrizione a ruolo, a cura della parte interessata, osservati i termini a comparire di cui all'articolo 163-bis, o altri se previsti, ridotti della meta'; altrimenti rimette la causa dinanzi all'ufficio giudiziario competente assegnando un termine perentorio per la riassunzione della causa.

*[La causa e' decisa con sentenza non impugnabile.]*

(1) Articolo aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge 18 giugno 2009, n. 69.

### **Sezione II: DELLE OPPOSIZIONI AGLI ATTI ESECUTIVI**

#### **Art. 617. (Forma dell'opposizione)**

Le opposizioni relative alla regolarita' formale del titolo esecutivo e del precetto si propongono, prima che sia iniziata l'esecuzione, davanti al giudice indicato nell'articolo 480 terzo comma, con atto di citazione da notificarsi nel termine perentorio di **venti giorni** <sup>(1)</sup> dalla notificazione del titolo esecutivo o del precetto.

Le opposizioni di cui al comma precedente che sia stato impossibile proporre prima dell'inizio dell'esecuzione e quelle relative alla notificazione del titolo esecutivo e del precetto e ai singoli atti di esecuzione si propongono con ricorso al giudice dell'esecuzione nel termine perentorio di **venti giorni** <sup>(1)</sup> dal primo atto di esecuzione, se riguardano il titolo esecutivo o il precetto, oppure dal giorno in cui i singoli atti furono compiuti.

(1) Parole cosi' modificate dal D.L. 35/2005 con decorrenza dal 1 marzo 2006.

---

Cfr. Cassazione Civile, sez. II, sentenza 22 gennaio 2008, n. 1269, Tribunale di Torino, ordinanza 21 settembre 2007 e Cassazione Civile, sez. III, sentenza 27 maggio 2009, n. 12259 in Altalex Massimario.

**Art. 2113.**  
**Rinunzie e transazioni**

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile. <sup>(1)</sup>

---

(1) Il comma che recitava: "*Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile.*" è stato così modificato dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Cfr. Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 27 luglio 2007, n. 16682, Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 12 maggio 2008, n. 11659 e Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 19 ottobre 2009, n. 22105 in Altalex Massimario.