



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Dialogo sull'accesso ai rimedi e agli strumenti per il recupero salariale

Programma degli incontri

*Supporto al rafforzamento della governance interistituzionale per il contrasto
allo sfruttamento lavorativo in Italia*



Co-funded by
the European Union



Dialogo sull'accesso ai rimedi e agli strumenti per il recupero salariale

1. Il contesto

Le controversie di lavoro riguardano quei contrasti che possono sorgere tra lavoratori e datori di lavoro qualora si ritenga siano stati lesi diritti sia di natura patrimoniale che extra-patrimoniale. Spesso, le liti in tali materie hanno ad oggetto i crediti di lavoro, in particolare il mancato pagamento delle retribuzioni e delle indennità da parte del datore di lavoro.

La composizione di tali controversie può avvenire innanzitutto in sede giudiziaria, anche attraverso il procedimento speciale monitorio - che presuppone una prova scritta dell'esistenza del credito - o attraverso una proposta transattiva o conciliativa da parte del giudice che, se accettata dalle parti, fa assumere al verbale di conciliazione valore di titolo esecutivo. Il ricorso alle vie giudiziali presenta, tuttavia, non poche difficoltà dovute innanzitutto alla lungaggine delle procedure e ai costi che le parti sono tenute a sostenere, nonché alle difficoltà di recupero delle somme nel caso di mancato adempimento spontaneo da parte del datore di lavoro.

Le procedure di risoluzione alternativa delle controversie, oltre a prestarsi a esigenze più pragmatiche di deflazione del contenzioso in sede giudiziale, potrebbero rappresentare strumenti più idonei a garantire una concreta e più rapida risoluzione delle controversie che possono sorgere sia durante che al termine di un rapporto di lavoro. In particolare, essi comprendono una serie di rimedi, eventualmente, alternativi alla giurisdizione ordinaria, quali innanzitutto l'arbitrato e la conciliazione nelle diverse tipologie e modalità di attuazione, e da ultimo, l'estensione della negoziazione assistita facoltativa alle controversie di lavoro (vedasi Allegato 1).

Entrambe le procedure di tutela, sia nella forma giudiziale che stragiudiziale, presuppongono la sussistenza di un rapporto di lavoro tra le parti, generalmente accertabile attraverso un titolo giuridicamente rilevante; circostanza non applicabile ai lavoratori irregolari.

Sebbene non siano formalmente previste differenze di tutela tra lavoratori con una situazione lavorativa regolare o irregolare, coloro per i quali l'irregolarità lavorativa dipende dalla mancanza di un titolo di soggiorno restano nella pratica esclusi da queste forme di tutela.

La Convenzione OIL n. 143 del 1975¹ riconosce al lavoratore straniero, che non si trova in una posizione di regolarità giuridica, parità di trattamento in materia di retribuzione, previdenza sociale e altre facilitazioni, e la possibilità di far valere i propri diritti, in caso di contestazione, innanzi ad un'autorità competente². Il diritto alla retribuzione dei cittadini il cui soggiorno è irregolare è anche riconosciuto dalla Direttiva 2009/52/CE³ che prevede la responsabilità del datore di lavoro per il pagamento di ogni retribuzione arretrata ai cittadini di paesi terzi assunti illegalmente.

Qualora il lavoratore straniero non venga retribuito o non adeguatamente retribuito per una attività lavorativa da lui esercitata, egli può agire in giudizio per richiedere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato e il pagamento delle somme dovute. Tale possibilità si presenta spesso poco praticabile a causa della condizione di irregolarità in cui si trovano alcuni lavoratori, anche per il timore dell'attivazione delle procedure di espulsione⁴. Va tenuto presente che il presupposto generale di qualunque azione risarcitoria è la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il quale può basarsi, come nel caso di situazioni irregolari, su accordi verbali di difficile accertamento.

Al fine di rafforzare l'applicazione di strumenti esistenti e identificare eventuali lacune normative e delle politiche, si intende organizzare una serie di incontri per esaminare gli strumenti a disposizione per la risoluzione delle controversie in materia di lavoro e in particolare le misure, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale, predisposte al recupero dei crediti di natura retributiva. Questi incontri sono promossi dall'Ufficio per l'Italia dell'OIL nell'ambito dell'Azione "Supporto al rafforzamento della governance interistituzionale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in Italia" – in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e le rappresentanze delle parti sociali.

2. Obiettivi

L'iniziativa mira a promuovere un dialogo tra i rappresentanti delle istituzioni e le parti sociali sul tema della risoluzione delle controversie per il recupero dei crediti di lavoro avente natura retributiva, con un particolare focus sui meccanismi di recupero delle somme nella fase esecutiva, susseguente la fase giudiziale e/o stragiudiziale, al fine di rendere la tutela reale, effettiva e accessibile a tutti/e i/le lavoratori/trici, inclusi i lavoratori migranti non regolari.

Nello specifico, l'iniziativa intende favorire il dialogo tra i rappresentanti delle istituzioni del lavoro, le rappresentanze delle parti sociali e gli esperti/e che supportano lavoratrici/tori nelle procedure di risoluzione alternativa delle liti e di effettivo recupero del credito da lavoro, al fine di identificare le azioni da intraprendere per il rafforzamento dei meccanismi di negoziazione e conciliazione e della normativa relativa alla fase

¹ Convenzione sulle "Migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti" dell'OIL n. 143 del 1975, ratificata dall'Italia con legge n. 158 del 10 aprile 1981.

² Convenzione OIL n. 143 del 1975 articolo 9 comma 1 e 2.

³ Direttiva 2009/52/CEE del Parlamento europeo e del Consiglio "che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

⁴ In questi casi il lavoratore irregolare non potendo comparire davanti alle autorità preposte (es. giudice o Direzione Provinciale del lavoro) dovrebbe agire per tramite di un rappresentante, in genere un rappresentante sindacale.

attuativa/esecutiva per consentire l'effettivo recupero del credito e quindi l'effettiva tutela del lavoratore.

3. Contenuti

I seminari esamineranno gli strumenti a disposizione per la risoluzione delle controversie in materia di lavoro - in particolare quelli preposti al recupero dei crediti di natura retributiva - e la loro applicabilità e efficacia come meccanismi di tutela dei lavoratori, con particolare riguardo la fase esecutiva e di soddisfacimento del credito, incluso i lavoratori migranti.

Il programma sarà suddiviso in tre parti, tra loro collegate:

- **Il quadro normativo italiano e l'esperienza di altri paesi.** Durante il primo incontro, saranno presentati gli aspetti della normativa italiana e la prassi in materia di recupero delle retribuzioni non (o non adeguatamente) corrisposte e le procedure di composizione delle controversie in materia giuslavorista, con particolare riguardo alla questione relativa al recupero dei salari (fase di accertamento e/o di conciliazione e fase esecutiva e/o di soddisfacimento effettivo del credito. Una seconda presentazione verterà sulle esperienze di alcuni paesi europei in materia recupero salariale e di tutela di lavoratori/trici. Le presentazioni saranno seguite da un dibattito tra i partecipanti riguardo i fattori che possono favorire e/o ostacolare l'accesso di lavoratori/trici ai dispositivi di tutela dei loro diritti.
- **Aspetti operativi e criticità.** Questo forum sarà dedicato al dialogo interattivo sulle misure di risoluzione alternativa delle controversie e affronterà le questioni relative all'operatività ed efficacia di tali strumenti nell'ambito delle liti di lavoro e, nello specifico, in quelle che coinvolgono i lavoratori migranti. Saranno presentati casi di studio da parte dei rappresentanti di istituzioni e delle parti sociali.
- **Proposte e linee d'azione.** Questa parte si focalizzerà sull'esperienza maturata da diversi paesi in relazione all'applicazione degli standard internazionali e della normativa dell'UE in materia di accesso di lavoratrici/tori migranti ai meccanismi di recupero dei salari non corrisposti. Saranno presi in considerazione particolari aspetti quali il funzionamento di meccanismi di garanzia per la riscossione dei crediti da lavoro (p.e. responsabilità solidale, fondi di garanzia salariale)⁵.

⁵ In Francia, per esempio, nel caso in cui i lavoratori migranti irregolari, siano rientrati nel loro paese, le autorità possono incaricare i consolati a provvedere al versamento dei risarcimenti nelle mani dei beneficiari. Vedasi OIL, [Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio](#), Roma, 2023 e Corbanese, V., Rosas, G. [Politiche per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo e il lavoro forzato in Europa](#), OIL, Roma, 2021.

4. Partecipanti

Gli incontri coinvolgeranno i/le funzionari/e dell'Ispettorato del lavoro, degli Uffici delle/dei Consigliere/i di parità e delle organizzazioni sindacali impegnati/e nell'attuazione delle procedure di mediazione e conciliazione, con particolare riguardo alle controversie che hanno ad oggetto il recupero dei crediti retributivi da parte del lavoratore.

5. Modalità di svolgimento

Per i tre eventi dell'iniziativa si utilizzerà un approccio partecipativo, attraverso il dialogo di tutti i partecipanti e lo scambio di conoscenze e esperienze, al fine di identificare soluzioni efficaci e contribuire alla formulazione di proposte condivise sui meccanismi di tutela dei diritti di lavoratori/trici. Oltre agli spazi di dialogo, l'informazione sarà anche condivisa attraverso presentazioni e analisi di casi specifici.

Nota preliminare sull'accesso ai rimedi e agli strumenti per il recupero salariale

1. Introduzione

L'esigenza di garantire una concreta tutela del lavoratore, unitamente al perseguimento del principio costituzionale di uguaglianza sostanziale⁶, ha portato a far sì che gli strumenti di risoluzione vigenti fossero oggetto di numerose modifiche legislative nel corso degli anni, con particolare riguardo alle procedure di applicazione. A ciò, si aggiungono esigenze più pragmatiche di deflazione del contenzioso in sede giudiziale nel tentativo di favorire una più veloce ed efficace risoluzione di tali controversie.

Tali motivazioni sono state alla base della decisione di estendere anche all'ordinamento giuslavorista strumenti di composizione delle liti che possono precedere, e in certi casi "sostituirsi", a quella giudiziale. In pratica, accanto ai meccanismi di risoluzione ordinaria delle controversie, anche in materia di lavoro, l'ordinamento prevede anche delle misure alternative, il cui fondamento normativo è arrivato ad attribuire, non senza difficoltà, un margine di applicazione piuttosto ampio.

I motivi di tale "diffidenza" risiedono essenzialmente nella tradizionale dicotomia derogabilità/inderogabilità⁷, e disponibilità/indisponibilità⁸, particolarmente sentito nell'ambito dei diritti del lavoro. Ciò ha fatto sì che, ad esempio, istituti quali la mediazione e la negoziazione assistita su base volontaria non trovassero, fino ad ora, adeguato spazio di applicabilità nelle materie giuslavoristiche. Ciononostante, va tenuto presente che una parte considerevole dei diritti del lavoratore ha un contenuto di natura patrimoniale e che, pertanto, è ascrivibile tra i diritti disponibili; tra questi vi sono i diritti riguardanti i trattamenti economici derivanti da pattuizioni individuali e le retribuzioni.⁹

⁶ Articolo 3 Costituzione.

⁷ In materia di lavoro, l'articolo 2113 c.c. non consente al lavoratore la possibilità di sottoscrivere rinunce e transizioni che abbiano per oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

⁸ Diversamente che da quelli disponibili, i diritti indisponibili, tutelando valori umani o sociali non possono formare oggetto di transazioni e generalmente non hanno un contenuto patrimoniale.

⁹ In particolare, si fa riferimento, in questo caso, alle retribuzioni eccedenti i minimi tabellari; quelle rientranti tra i minimi tabellari sono da considerarsi diritti indisponibili.

2. La risoluzione di controversie relative alla retribuzione

La retribuzione rappresenta la prestazione fondamentale cui è obbligato il datore di lavoro nei confronti del lavoratore, riconosciuta e tutelata sia a livello normativo che costituzionale¹⁰. Questo principio è sancito a livello internazionale nella Convenzione OIL n. 95 del 1949¹¹, in cui vengono indicate una serie di disposizioni a protezione del salario e, quindi del lavoratore.

Le controversie in tali materie possono riguardare i crediti di lavoro e, in particolare, il mancato pagamento delle retribuzioni da parte del datore di lavoro, o perché quest'ultimo si rende inadempiente o perché insolvente¹².

Nel primo caso, il lavoratore può procedere giudizialmente attraverso l'ingiunzione di pagamento per il recupero delle somme dovute dal datore di lavoro inadempiente. Nell'ipotesi di insolvenza, invece, è prevista, a garanzia del pagamento di taluni crediti di lavoro, la possibilità, per i lavoratori dipendenti tenuti al versamento dei contributi all'INPS, di accedere al fondo di garanzia¹³. Al riguardo, va specificato che l'obbligazione del fondo di garanzia non ha natura solidale rispetto all'obbligazione del datore di lavoro; essendo sostanzialmente un diritto di credito ad una prestazione previdenziale è distinto rispetto al credito retributivo¹⁴ vantato nei confronti del datore di lavoro¹⁵.

Il ricorso alle vie giudiziali di cui sopra presuppone la sussistenza di un titolo giuridicamente rilevante che accerti la fondatezza di un rapporto di lavoro, con la conseguenza che da tali fattispecie restano esclusi quei lavoratori che svolgono una attività lavorativa in condizioni di irregolarità. Fermo restando che, in generale, non sono formalmente previste differenze di tutela tra lavoratori regolari e irregolari, ciò che merita una considerazione particolare è la situazione in cui si trovano molti lavoratori stranieri, in particolare quelli per i quali la irregolarità lavorativa può dipendere dalla mancanza di un titolo di soggiorno valido.

Il Testo Unico (TU) sull'immigrazione n. 286 del 1998 e successive modifiche, oltre a disciplinare i diritti e doveri degli stranieri con status giuridico regolari, prevede una tutela giuridica, sia pur limitata, anche allo straniero privo di un titolo giuridicamente valido. Ciò è evidente nell'articolo 2 del TU in cui accanto ai diritti riconosciuti esclusivamente allo straniero che si trova in una condizione di regolarità, vi sono i diritti riconosciuti allo straniero a prescindere dal possesso di un valido titolo di soggiorno¹⁶.

¹⁰ Articolo 2094 del Codice civile; Articolo 36 della Costituzione.

¹¹ "Convenzione sulla protezione del salario". Ratificata dall'Italia con Legge n. 1305 del 1952.

¹² In alcuni paesi europei è prevista la possibilità per i lavoratori che non riescano ad ottenere dal datore di lavoro il pagamento dei salari dovuti possono di ricorrere a specifici fondi statali come i fondi di garanzia salariale; oppure richiedere allo Stato la compensazione per i salari non corrisposti o parzialmente corrisposti. OIL, *Politiche per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo e il lavoro forzato in Europa*, 2021

¹³ Il fondo di garanzia è stato istituito, presso l'INPS, con Legge n. 297 del 1982, (recepimento della direttiva CEE. 987/1980) con lo scopo di sostituire il datore di lavoro, in caso di insolvenza di quest'ultimo dovuta a fallimento, nel pagamento del trattamento di fine rapporto dovuto ai lavoratori dipendenti; a seguito del d.lgs. N. 80 del 1992 (articoli 1 e 2), il Fondo interviene anche per le retribuzioni maturate negli ultimi tre mesi del rapporto.

¹⁴ La citata Convenzione OIL N. 95 riconosce, in caso di insolvenza, la natura "privilegiata" dei crediti di lavoro

¹⁵ Cass. n. 26819/2016. A tal riguardo, è importante menzionare anche la Convenzione OIL N. 173 del 1992 sulla "Protezione dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza del loro datore di lavoro", non ratificata dall'Italia.

¹⁶ L'articolo 2 comma 1 del TU dell'immigrazione n.286/1998, rubricato "Diritti e doveri dello straniero", dispone quanto segue: "Allo straniero comunque presente alla frontiera o nel territorio dello Stato sono

Tale articolo, al comma 3, fa inoltre espresso richiamo alla Convenzione OIL n. 143 del 1975¹⁷ con cui si garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel territorio di uno Stato e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori nazionali. La stessa Convenzione riconosce al lavoratore straniero, che non si trova in una posizione di regolarità giuridica, parità di trattamento in materia di retribuzione, previdenza sociale e altre facilitazioni, relativamente ai diritti derivanti da occupazioni anteriori, e la possibilità di far valere i propri diritti, in caso di contestazione, innanzi ad un ente competente, sia personalmente, sia tramite suoi rappresentanti¹⁸.

In questo senso, la direttiva 2009/52/CE¹⁹ (la c.d. direttiva sanzioni) prevede la responsabilità del datore di lavoro per il pagamento delle retribuzioni arretrate a favore dei cittadini di paesi terzi benché assunti illegalmente, in misura pari almeno a quella prevista dalle leggi applicabili sui salari minimi e dai contratti collettivi. La direttiva dispone, altresì, che gli Stati membri adottino i meccanismi necessari a garantire che i cittadini di paesi terzi assunti illegalmente possano ricevere il pagamento di tutte le retribuzioni arretrate. In questo senso, ai fini della determinazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, il d. lgs. n. 109/2012²⁰, dando esecuzione al principio della presunzione della durata minima di tre mesi del rapporto di lavoro (già contenuto nella direttiva) riconosce il diritto per il lavoratore migrante, benché irregolare, di ottenere dal datore di lavoro le somme dovute a titolo di retribuzione.

Tale diritto si basa anche sulla considerazione che la condizione di “regolarità” riconosciuta al lavoratore straniero non incide sull’esistenza del rapporto di lavoro derivante da un contratto, la cui validità non è quindi vincolata a tale status; quest’ultimo, come ha avuto modo di esprimersi la Suprema Corte, ha rilevanza solo in relazione alla sua efficacia²¹.

Oltre che da un fondamento giuridico, la tutela dei lavoratori stranieri irregolari è sostenuta anche da motivazioni che riguardano nello specifico la *condizione di soggezione* cui questi si vengono a trovare. La mancanza di un regolare titolo di soggiorno, li rende più vulnerabili e particolarmente esposti ad essere coinvolti in situazioni lavorative peggiorative rispetto ai minimi livelli di garanzia previsti dalla legge.

riconosciuti i diritti fondamentali della persona umana previsti dalle norme di diritto interno, dalle convenzioni internazionali in vigore e dai principi di diritto internazionale generalmente riconosciuti”.

¹⁷ Convenzione sulle “migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti” dell’OIL n. 143 del 1975, ratificata dall’Italia con legge n. 158 del 10 aprile 1981.

¹⁸ Convenzione dell’OIL n. 143 del 1975 articolo 9 comma 1 e 2.

¹⁹ Direttiva 2009/52/CEE del Parlamento europeo e del Consiglio “che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.

²⁰ Con l’emanazione del d. lgs. n. 109/2012, l’Italia ha dato attuazione alla direttiva 2009/52/CE e, in parte modificato il TUI.

²¹ In questo senso si è espressa la Suprema Corte in diverse sentenze (26/03/2010 n° 7380; 11/07/01 n. 9407)

3. La risoluzione alternativa delle controversie in materia di lavoro: il contesto italiano

La possibilità di agire giudizialmente in caso di controversie di lavoro, riconosciuta al lavoratore migrante irregolare non retribuito o non adeguatamente retribuito, presenta concretamente non poche difficoltà dovute essenzialmente alla condizione di irregolarità in cui quest'ultimo si trova che lo renderebbero soggetto alle procedure di espulsione²². Va tenuto presente, infatti, che il presupposto generale di qualunque azione risarcitoria è l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Tuttavia, trattandosi di situazioni irregolari (da entrambe le parti), normalmente il rapporto di lavoro si basa su di un accordo puramente verbale, di difficile accertamento se non attraverso testimonianze formali che dovranno, nella maggior parte dei casi, essere fornite dai lavoratori stranieri che dovranno essere, in questo caso, regolari.

Al fine di garantire una più concreta tutela al lavoratore, risulta pertanto fondamentale poter ricorrere, anche per la composizione delle controversie in materia di lavoro, a strumenti che presentino meno formalismi procedurali e che siano in grado di offrire ampie garanzie e una risoluzione delle controversie in tempi brevi. In questo contesto si inseriscono le procedure di composizione alternativa delle controversie.

Il sistema giuslavoristico italiano prevede, in generale, come procedure di risoluzione alternativa delle controversie l'arbitrato e la conciliazione, con cui le parti decidono di rimettere la controversia alla decisione di un terzo anziché al giudice e la cui portata è stata ampliata successivamente alla riforma del 2010²³; a questi si unirà a breve la mediazione e la negoziazione assistita²⁴.

Nelle controversie in materia di lavoro, l'arbitrato, sia nella forma *rituale* che *irrituale*²⁵, risulta essere poco impiegato, in quanto è una procedura spesso dispendiosa che offre poche garanzie di effettivo soddisfacimento. Va altresì considerata la natura generalmente indisponibile dei diritti in materia di lavoro che ha portato il legislatore a circoscrivere normativamente le fattispecie di applicabilità dell'istituto. In questo senso, le controversie ex articolo 409 c.p.c. possono formare oggetto di arbitrato rituale solo se ciò è espressamente previsto dalla legge e con riferimento a determinate tipologie di contratti²⁶. Inoltre, anche la possibilità di ricorrere all'arbitrato irrituale risulta essere, sia nella portata che a livello procedurale, limitata dal legislatore²⁷.

Più utilizzata sembra essere invece la conciliazione, che il "collegato lavoro", fatta eccezione per alcune fattispecie di contratti, ha reso facoltativa per la procedibilità della

²² In questi casi il lavoratore irregolare non potendo comparire davanti alle autorità preposte (es. giudice o Direz. provinciale del lavoro) dovrebbe agire per tramite di un rappresentante, in genere un rappresentante sindacale.

²³ "Collegato lavoro" L. 183/2010.

²⁴ La mediazione e la negoziazione assistita su base volontaria per le controversie di lavoro, sarà operativa a seguito dell'entrata in vigore della Riforma Cartabia.

²⁵ Arbitrato rituale: la decisione degli arbitri (*lodo arbitrale*), successivamente al decreto di omologazione, produce gli stessi effetti della sentenza del giudice; Arbitrato irrituale: la decisione si basa su una clausola compromissoria tra le parti, di efficacia negoziale, che ne esclude l'esecutività e la conseguente possibilità di agire in giudizio per dichiararne la nullità.

²⁶ L'articolo 806 c.p.c. dispone che le controversie in materia di lavoro ex articolo 409 c.p.c. possono essere decise da arbitri solo se previsto: a) dalla legge; b) nei contratti collettivi di lavoro; c) negli accordi collettivi di lavoro.

²⁷ Articolo 31 Legge n.183/210.

domanda davanti al giudice del lavoro²⁸. Il carattere di volontarietà, sia per la conciliazione che per l'arbitrato, era già stato sottolineato nella Raccomandazione OIL N. 92 sulla Conciliazione volontaria e l'arbitrato del 1951²⁹, relativamente alla possibilità di ricorrere a questi due strumenti, sia in termini preventivi che risolutivi, per la composizione delle controversie di lavoro.

Nello specifico, in ambito giuslavoristico sono previste due tipologie di conciliazione propriamente detta:

- a) **conciliazione in sede amministrativa** che può essere promossa, anche tramite una associazione sindacale cui viene conferito mandato, presso la commissione di conciliazione territorialmente competente ed istituita presso la sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro. In caso di esito positivo, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti la commissione di conciliazione; il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.
- b) **conciliazione in sede sindacale**, prevista dai Contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Il processo verbale deve essere, in questo caso, depositato presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro e successivamente in tribunale; il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto. Questo tipo di conciliazione, rispetto alla precedente, risulta essere meno formale dal punto di vista tecnico-procedurale e quindi più rapida oltre che più economica.

Un tipo particolare di conciliazione è quella monocratica³⁰ che rientra nell'ambito dell'attività ispettiva da parte dell'Ispettorato del lavoro (INL) e che presenta indubbi vantaggi per entrambe le parti:

- non prevede sanzioni di natura amministrativa, ma solo l'adempimento retributivo e contributivo, come previsto dal verbale monocratico stesso;
- il datore di lavoro potrà vedersi archiviare la denuncia presentata dal lavoratore per violazioni di norme in materia di lavoro;
- il lavoratore riesce a definire la vertenza relativamente alle pendenze retributive contributive di competenza.

Tale strumento conciliativo si è dimostrato piuttosto efficace per la tutela retributiva e contributiva del lavoratore. Nel periodo che va dal 2015 al 2019, a fronte di un aumento costante delle richieste di intervento da parte dell'autorità ispettiva, i tentativi di conciliazione monocratica che hanno avuto esito positivo sono stati in media il 75 per cento³¹.

²⁸ La conciliazione facoltativa stragiudiziale riguarda tutti i rapporti di lavoro individuati dall'articolo 409 c.p.c. il quale elenca in modo tassativo le fattispecie alle quali sono applicabili le norme che disciplinano il processo del lavoro.

²⁹ Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)

³⁰ D.lgs. 124/2004 e ss.mm.

³¹ Relazioni delle attività svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro per il periodo 2015 -2019. Non sono stati considerati gli anni 2020 e 2021 in quanto risentono degli effetti della pandemia da COVID-19.

Nell'ambito dell'attività ispettiva, si inserisce anche la diffida accertativa per crediti patrimoniali³² con cui il personale ispettivo dell'INL diffida, in sede di indagine ispettiva, il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore le somme che accertate come crediti patrimoniali. In caso di mancato accordo in sede di conciliazione, o di mancata ottemperanza alla diffida accertativa, quest'ultima, con provvedimento del Direttore della Direzione Territoriale del lavoro, acquista efficacia di titolo esecutivo.

Tra le innovazioni che saranno introdotte a breve dalla legge relativa all'efficienza del processo civile e alla revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie, vi è l'estensione della mediazione e della negoziazione assistita volontaria alla materia del lavoro³³.

Tale ampliamento normativo avrebbe come risultato quello di attribuire anche a questi due strumenti il carattere di inoppugnabilità delle rinunzie e transazioni riguardanti i diritti derivanti da disposizioni inderogabili o di contratto collettivo, dapprima riservato solo agli accordi raggiunti nelle c.d. "sedi protette"³⁴, facendo, di fatto, superare la concezione che soltanto queste ultime siano in grado di garantire il lavoratore nel prestare il proprio consenso alla transazione.

In materia di conciliazione, va considerata anche l'attività esercitata dalla/dai Consigliera/i di parità che, accertata l'esistenza di una discriminazione da parte di un datore di lavoro, può promuovere, su mandato dell'interessata/o, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del c.p.c.

4. Conclusioni

Fermo restando l'opinione comune che la gestione alternativa delle controversie sia particolarmente utile e necessaria non solo in chiave deflattiva, ma anche economica per le parti, avendo queste la possibilità di ottenere una risoluzione in tempi brevi, va osservato come la loro applicazione nelle controversie di lavoro, in particolare per la tutela del lavoratore irregolare, si sia dimostrata fino ad ora poco incisiva.

Ciò è dovuto prevalentemente ad alcune criticità che riguardano in generale gli strumenti di composizione alternativa; innanzitutto, la mancanza di una normativa unica di riferimento. In dottrina si è, infatti, invocata la necessità di riunire tutte le discipline alternative in un testo unico che racchiuda in maniera armonica gli strumenti complementari alla giurisdizione (TUSC)³⁵.

³² D.Lgs. 124/2004 e ss.mm.

³³ L'ampliamento della fattispecie normativa è stata proposta dalla "Commissione per l'elaborazione di proposte di interventi in materia di processo civile e di strumenti alternativi" (c.d. Commissione Luiso), prevedendo la possibilità di ricorrere alla mediazione e alla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro cui all'articolo 409 del c.p.c., con gli effetti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 2113 del codice civile, senza che le stesse costituiscano condizione di procedibilità dell'azione, quindi su base volontaria.

³⁴ Le "sedi protette" sono quelle considerate idonee a garantire una più completa tutela del lavoratore. Tra queste vi sono le sedi sindacali, le commissioni di conciliazione presso gli uffici provinciali del lavoro (oggi ITL), le sedi giudiziarie, l'Ispettorato del lavoro, le università.

³⁵ In tal senso si è espressa la Commissione Luiso che ha sottolineato la necessità di un intervento di riordino della normativa relativa alle procedure alternative di composizione delle liti, sia perché introdotta in tempi diversi che "in fasi distinte dello sviluppo della cultura degli strumenti complementari alla giurisdizione". *Relazione della Commissione per l'elaborazione di proposte di interventi in materia di processo civile e di strumento alternativi*.

Allo stesso tempo, si è messo in evidenza l'esigenza di una maggiore semplificazione delle norme relative allo svolgimento della procedura, sia per quanto riguarda i formalismi che la tempistica; ciò risulta tanto più importante specialmente quando nelle controversie sono coinvolti lavoratori stranieri irregolari.

Da ultimo, andrebbe altresì considerato, che nel caso di lavoratori migranti irregolari, le forme di tutela per le controversie di lavoro, giudiziali o alternative, dovrebbero rimanere circoscritte a tale ambito e non estendersi ad altre fattispecie di violazione, da accertarsi in altra sede.