

**IL PROCESSO DEL LAVORO:  
tra esperienze deflative e preventive  
e trasposizioni nel processo ordinario di cognizione**

---

**INDICE**

<b>PREFAZIONE</b>	pag. 3
<b>INTRODUZIONE AL LAVORO</b>	pag. 4
<b>CAP. 1. LE CAUSE DINANZI AL GIUDICE DEL LAVORO</b>	pag. 12
1) Le controversie di lavoro	pag. 12
2) Il rito processuale del lavoro	pag. 15
3) Peculiarità del processo del lavoro	pag. 34
4) La situazione delle cause di lavoro in Italia	pag. 36
<b>CAP. 2. IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE</b>	pag. 44
1) Evoluzione storico-legislativa	pag. 44
2) Rinunce e transazioni	pag. 49
3) Il tentativo obbligatorio di conciliazione	pag. 53
A) procedura amministrativa	pag. 57
B) procedura sindacale	pag. 59
4) La situazione dell'attività conciliativa svolta dalle direzioni provinciali del lavoro	pag. 61
<b>CAP. 3. L'ARBITRATO</b>	pag. 65
1) Evoluzione storico-legislativa	pag. 65
2) Arbitrato rituale	pag. 73
3) Arbitrato irrituale	pag. 78
4) Analisi del caso: Accordo quadro sulle procedure di conciliazione e arbitrato nel Pubblico Impiego	pag. 82

**CAP. 4. ISTITUTI DEFLATIVI E PREVENTIVI AL  
CONTENZIOSO DEL LAVORO: NOVITA' LEGISLATIVE** pag. 88

- 1) Premessa pag. 88
- 2) La conciliazione monocratica pag. 91
- 3) Luci e ombre della conciliazione  
monocratica pag. 98
- 4) La diffida accertativa pag. 102
- 5) Luci e ombre della diffida accertativa pag. 109
- 6) La certificazione dei contratti di lavoro pag. 112
- 7) L'attività delle commissioni di certificazione  
presso le direzioni provinciali del Lavoro pag. 122

**CAP. 5. TRASPOSIZIONI DEL RITO DEL LAVORO  
NEL PROCESSO ORDINARIO DI  
COGNIZIONE** pag. 126

- 1) Premessa pag. 126
- 2) Il procedimento per convalida di sfratto  
e il rito locatizio pag. 128
- 3) Il processo societario pag. 136
- 4) Incidenti stradali e rito del lavoro pag. 142

**CAP. 6. CONCLUSIONI** pag. 147

- 1) Il controsenso del processo del lavoro pag. 147
- 2) Il ruolo degli istituti deflativi e preventivi pag. 149
- 3) La fiducia nel rito processuale del lavoro pag. 153
- 4) Le soluzioni suggerite in dottrina pag. 155
- 5) Riflessioni personali conclusive pag. 164

**BIBLIOGRAFIA** pag. 174

*“Il diritto è l’insieme delle condizioni per mezzo delle quali  
l’arbitrio dell’uno può accordarsi con l’arbitrio di un altro  
secondo una legge universale della libertà”*

*(Kant, Scritti politici 1785-1798)*

Ho sempre subito il fascino del Diritto.

Sin dai primi timidi approcci, nelle scuole dell’obbligo, nell’ambito poi degli studi superiori, squisitamente tecnici, fino all’attuale stimolante commistione quotidiana, fra norme, dottrina e giurisprudenza, e la professione di Consulente del Lavoro, che esercito nella modesta ma vivace realtà del comasco.

Ho sempre trovato particolarmente attraenti le aule di Tribunale, i riti processuali, la Giustizia.

Pur non potendo ricoprire un ruolo attivo in tale ambito, sovente mi capita di dover gestire le fasi preliminari di potenziali contenziosi (in particolare nell’ambito lavorista), tentando, il più delle volte, di far desistere le parti da tale prospettiva.

Ho sempre sostenuto, nello snocciolarsi della moltitudine delle fattispecie di controversie di lavoro, che la chiave di lettura forse più corretta di questa branca del diritto, è quella del *buonsenso*. Interpretazione senz’altro banale, ma alquanto raramente applicata.

Sottile, a volte delicato, e difficilmente impregnato nel principio cardine della certezza: questo è il mondo del diritto del lavoro.

Ho voluto dedicare questo mio scritto alle **controversie di lavoro**, partendo dall'analisi del concreto scenario di tale tipologia di contenzioso, nelle aule della Giustizia Civile. Ebbene, le cause di lavoro si sono mostrate con la veste di protagonista.

Nonostante il legislatore riformista del 1973, abbia aspirato ad ottenere un processo caratterizzato dai principi Chiovendiani della oralità, immediatezza e concentrazione, analizzando i risultati delle indagini statistiche condotte dall'Istat, si evince che tali aspettative debbano considerarsi disattese. E' emerso infatti che un terzo delle liti civili è di lavoro e che per ottenere una pronuncia giurisdizionale, è necessario attendere mediamente più di due anni, solo in primo grado.

Il primo pensiero è andato allora agli istituti deflativi e preventivi a tali controversie. Alcuni ben rodati e ormai recepiti più o meno completamente dagli operatori, quali il tentativo di conciliazione e l'arbitrato. Altri oggetto di particolare interesse dell'attuale legislatore, in costante spasmodica ricerca dello strumento migliore per ridurre la mole di lavoro della magistratura.

Correva l'anno 1893, quando vennero introdotti i primi tentativi di **conciliazione** delle controversie di lavoro, affidati ai Collegi probivirali. Da allora il legislatore ha sempre avuto un occhio di riguardo a tale istituto, introducendolo in ambito codicistico, facoltativamente prima e obbligatoriamente poi. Ad oggi la conciliazione si annovera tra gli strumenti alternativi alla giurisdizione, secondo la definizione del Carnelutti di "equivalenti alla giurisdizione" e l'esperimento del suo tentativo, sia in sede

amministrativa che sindacale, costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Procedendo ad un'analisi dei dati forniti dalla Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro al Ministero di riferimento, sull'attività conciliativa svolta in sede locale dalle Direzioni del Lavoro, è emerso che, attualmente, una causa su due è conciliata in tale sede... qualora riesca ad essere trattata! Rilevante è infatti l'entità delle richieste di conciliazione inevase, a causa, tra l'altro, della carenza del numero legale dei membri delle Commissioni presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, sempre più ingolfate di lavoro. Relativamente più giovane rispetto alla conciliazione, è l'**arbitrato** che compare nel nostro ordinamento giuridico per la prima volta nel 1916, grazie all'istituzione delle Commissioni arbitrali. Nonostante la costante diffidenza mostrata dal legislatore, nei confronti di tale istituto, la procedura arbitrale è attualmente esperibile mediante diverse procedure, disciplinate sia a livello codicistico, che legale, che contrattuale. Tale istituto prevede il deferimento ad un terzo, del potere di decidere la composizione di una controversia. Il terzo non è però un giudice, venendosi così a configurare una deroga alle regole in materia giurisdizionale.

In quest'ottica, e senza dimenticare l'onerosità di tale procedura, l'arbitrato incontra ancor oggi diffidenza. Ciò è quanto è emerso dall'analisi di una tipologia di arbitrato irrituale, quello regolamentato nell'ambito del Pubblico Impiego. Stante la rilevante entità del settore nel mercato del lavoro, indagini statistiche hanno evidenziato, seppur in un limitato arco temporale

di riferimento, soltanto una manciata di procedure arbitrali promosse.

Recentissime sono invece le innovazioni legislative introdotte in materia di prevenzione e deflazione del contenzioso del lavoro, sulla scia della riforma voluta dal Prof. Marco Biagi.

Dal 2004, infatti le Direzioni Provinciali del Lavoro, sono state incaricate di dare attuazione all'auspicato "raccordo efficace tra funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali", attribuendo loro competenza, in materia di **conciliazione monocratica** preventiva o contestuale all'accesso ispettivo.

Questo istituto, rappresenta indubbiamente una rottura col passato, basti pensare che la conciliazione è sempre stata affidata ad una Commissione e, come ogni novità di rilievo, l'argomento è stato ed è a tutt'oggi oggetto di interessante dibattito in dottrina e in giurisprudenza.

I primi risultati sull'attuazione della conciliazione monocratica, evidenziano la difficoltà di tale istituto a prendere piede. La causa è probabilmente da ricondursi all'ostilità riscontrata a livello sindacale e politico.

Sempre con fini di prevenzione al contenzioso del lavoro, è stato introdotto poi l'istituto della **diffida accertativa**, che attribuisce al personale ispettivo, in sede di verifica, il potere di diffidare immediatamente il datore di lavoro alla corresponsione di specifiche somme di denaro dovute ai lavoratori, in funzione allo svolgimento di un rapporto di lavoro.

Anche in tale ambito, si è potuto assistere ad un vivace dibattito dottrinale circa la legittimità e la bontà di un istituto che

implica, di primo acchito, una compressione del diritto di difesa del datore di lavoro.

Non è passata inosservata agli addetti ai lavori, neppure l'introduzione della possibilità di **certificare i rapporti di lavoro**, ossia di qualificare il rapporto dinanzi ad apposite sedi e secondo determinate procedure, garantendo resistenza alle contestazioni degli organi di vigilanza ed efficacia, fino a sentenza del Tribunale.

Dall'analisi di un'anticipazione dei dati di una indagine in corso presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, risulta tuttavia scarsa l'appetibilità a tale istituto.

Analizzato quindi cosa offre lo scenario giuridico, in materia di prevenzione e deflazione delle controversie di lavoro, l'attenzione è poi passata al rito processuale del lavoro, imperniato negli alti principi Chiovendiani, al quale è costantemente rinnovata la fiducia. Vari sono infatti i tipi processuali che ricalcano tale rito, il quale sta sempre più permeando il processo ordinario di cognizione.

Espresso rinvio al rito del lavoro è previsto dall'art. 447 *bis* C.p.c., in merito al **processo locatizio** che risulta in gran parte identico al rito lavorista e si caratterizza per la concentrazione delle attività processuali.

Degno di nota è poi il nuovo **rito societario**, grazie al quale, così come per la tutela dei rapporti di lavoro, quella in ambito societario conquista una disciplina processuale *ad hoc*.

Recentissimo è poi l'intervento legislativo, che ha previsto l'applicazione del rito del lavoro alle cause relative al **risarcimento dei danni da incidenti stradali**. La *ratio* di tale scelta normativa, sta nella volontà di garantire una più efficace

tutela alle vittime della strada, abbreviando i tempi di definizione dei relativi procedimenti risarcitori, in quanto il rito processuale del lavoro è quello che più marcatamente attua, o dovrebbe attuare, il principio dell'immediatezza e della concentrazione.

Allora, perché una causa civile su tre è di lavoro? E' colpa della macchinosità antiquata degli istituti deflativi o del rito processuale che si dimostra inefficace nella pratica?

E' stato stimolante svolgere questo studio, allo scopo di tentare di risolvere un apparente enigma.