

La conciliazione monocratica trova il rilancio

di **Pierluigi Rausei e Michele Tiraboschi**

La circolare 36 del **ministero del lavoro** dello scorso 26 novembre crea le condizioni per rilanciare la conciliazione monocratica prevista dalla legge Biagi. In linea con la direttiva del 18 settembre 2008 sulle ispezioni, si punta a riconoscere una piena e tempestiva tutela ai lavoratori, garantendo all'impresa che intenda far emergere i rapporti di lavoro un esonero dalle sanzioni eccezione fatta per quelle previdenziali. La Biagi prevede due conciliazioni: preventiva e contestuale.

La conciliazione monocratica preventiva è un filtro per orientare la vigilanza verso un'azione di contrasto al lavoro sommerso e illegale. Avviando a conciliazione la maggior parte delle richieste di intervento presentate, non si rischia più di strumentalizzare l'ispettore in conseguenza di fratture nei rapporti personali tra datore e lavoratore, come avviene attivando automaticamente visite ispettive su richiesta.

Si mira a sviluppare un'azione ispettiva programmata, per stanare il lavoro "in nero", inviando a ispezione solo le richieste di intervento che denunciano irregolarità gravi e rivestono direttamente una sicura rilevanza penale o riguardano fenomeni di elusione diffusi sul territorio o profili solo di natura previdenziale, non conciliabili. Previsto l'accesso ispettivo se le irregolarità coinvolgono altri lavoratori: se sono tutti identificabili si potrà procedere a singoli tentativi di conciliazione monocratica attivati dalla Dpl anche per quelli nominati dal denunciante.

Anche nel corso di una qualsiasi ispezione può essere promosso il tentativo di conciliazione monocratica nella seconda forma, quella contestuale, purché avviata prima dell'adozione di provvedimenti sanzionatori. Gli ispettori devono acqui-

sire il consenso di lavoratore e datore nel verbale di primo accesso ispettivo o dopo. Il consenso può essere formalizzato anche con raccomandata o Pec. In particolare la forma contestuale trova applicazione quando l'azienda occupa un solo lavoratore, tranne i casi in cui le prove acquisite dagli ispettori siano tali da far considerare il lavoratore "in nero" anche all'esito di un eventuale contenzioso.

Alla conciliazione monocratica, le parti possono presentarsi personalmente o rappresentate da delegati a conciliare. Possono poi ricorrere all'assistenza sindacale o professionale esaltando così il ruolo del consulente del lavoro. Il conciliatore, che può non sottoscrivere l'accordo se manifestamente elusivo, deve segnalare alle parti, anche separatamente, le vicende di un eventuale intervento ispettivo, mostrando al lavoratore i vantaggi della conciliazione per la soddisfazione dei crediti patrimoniali e della tutela previdenziale, ma anche illustrando al datore le possibili reazioni sanzionatorie che derivano dall'ispezione attivata per il mancato raggiungimento dell'accordo. Se l'accordo manca per assenza del lavoratore l'accertamento ispettivo non si attiva senza elementi utili a riscontrare i fatti denunciati. Se all'accordo non si giunge per la non disponibilità a conciliare del datore scatta l'accesso ispettivo.

L'accordo a seguito di conciliazione monocratica deve prevedere il riconoscimento di un rapporto di lavoro tra le parti, essendo escluse soluzioni transattive di tipo novativo e senza riconoscimento di alcun periodo lavorativo. Per il datore che concilia, ma non paga le somme dovute al lavoratore o non adempie ai versamenti previdenziali, si attiva subito l'ispezione e le sanzioni.

Foto: P. Rausei - Contrasto

