

Al via la negoziazione assistita nelle vertenze di lavoro



Negoziazione assistita: Finalmente uno spiraglio di "facilitazione" e forse anche di riduzione dei tempi burocratici nella definizione delle controversie di lavoro.

Infatti, all'interno del [Decreto Legislativo 10 ottobre 2022, n. 149](#)], è presente una norma (articolo 9) che inserisce l'articolo 2-ter al [decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132](#)], in materia di strumenti di risoluzione alternativa delle controversie: in pratica vengono allargate le possibilità di assistenza dei lavoratori e delle imprese in materia di controversie di lavoro che d'ora in avanti possono procedere alla cosiddetta "conciliazione tombale" anche mediante professionisti di loro fiducia.

Vertenze di lavoro: nuova norma

La nuova norma prevede quindi la possibilità per le parti in contrasto (datore di lavoro/committente e lavoratore/collaboratore) di avvalersi della **negoziazione assistita**, ovvero del tentativo di conciliazione senza ricorrere all'intervento del tribunale ma semplicemente usufruendo dell'assistenza "obbligatoria" - di professionisti avvocati e (/o) consulenti del lavoro.

Se si raggiunge un accordo consensuale, il medesimo potrebbe equiparato ad una conciliazione in cosiddetta "sede protetta" e quindi si andrebbe a formare un titolo esecutivo.

E' nota ormai la portata dell'art. 2113 del codice civile:

"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."

E' notorio altresì che le disposizioni di questo articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta (ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater) del codice di procedura civile.

Quella della valenza tombale è attualmente la previsione che tutti fanno, tuttavia non sono da escludere sorprese da parte della giurisprudenza che certamente non tarderà a fornire qualche indicazione sulla portata di componente "definitoria". Certamente un peso lo avranno i contenuti sostanziali dell'accordo che sarà sottoscritto dalle parti e la professionalità di coloro che assistono le stesse.

Leggiamo infatti:

Art. 2-ter ? Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro

Per le controversie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, fermo restando quanto disposto dall'articolo 412-ter del medesimo codice, le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Ciascuna parte è assistita da almeno un avvocato e può essere anche assistita da un consulente del lavoro. All'accordo raggiunto all'esito della procedura di negoziazione assistita si applica l'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. L'accordo è trasmesso a cura di una delle due parti, entro dieci giorni, ad uno degli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Bisogna ricordare che l'[articolo 2113, comma 4, del Codice civile](#) prevede che:

"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 rinuncia 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?

Certo, ci sarebbe piaciuto parlare di vera e propria semplificazione, tuttavia non possiamo non sottolineare il dato che un piccolo passo in avanti sia stato effettivamente compiuto, dato che prima le parti potevano rivolgersi solo al giudice, alla commissione di conciliazione presso gli ispettorati del lavoro ovvero ad una sede sindacale.

Il suggerimento di questo studio è comunque quello di coinvolgere sempre, quando possibile, sia l'organizzazione sindacale alla quale è iscritto il lavoratore sia il consulente del lavoro che assiste l'azienda in modo tale da effettuare l'accordo con ampia cognizione degli interessi in gioco.

Ora, quindi. non rimane che cominciare a provare la nuova procedura.

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?900.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo telefono (richiesto)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ