

## F.A.Q. Webinar 24.11.2021

Dr. Roberto Camera

# Denuncia in materia di lavoro – la soluzione della conciliazione monocratica

Domanda	Risposta
<p>1</p> <p>A seguito di denuncia di un lavoratore per esempio per mancata consegna dei cedolini paga di quasi un anno e relativo mancato pagamento delle retribuzioni mensili, nonché mancato pagamento della contribuzione e dei versamenti fiscal e demansionamento, denuncia presentata alla ITL di competenza territoriale con richiesta di intervento Ispettivo e di richiesta per una Conciliazione Monocratica, la stessa ITL quanto tempo ha a disposizione per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Verificare la denuncia;</li> <li>2) Convocare le Parti per addivenire ad una Conciliazione Monocratica;</li> <li>3) Effettuare la visita Ispettiva a seguito del mancato accordo;</li> </ol> <p>Ci sono dei termini di legge perentori?</p>	<p>I tempi di intervento da parte degli Ispettorato del lavoro variano a seconda del carico di denunce ricevute ed il numero degli ispettori. Non esistono dei tempi massimi di avvio della procedura se non quelli prescrizionali.</p>

2	La conciliazione monocratica la può richiedere il lavoratore? Quali sono i tempi di attesa?	Certo, per quanto riguarda i tempi, dipende dal carico di denunce ricevute dall'ispettorato del lavoro.
3	Il lavoratore effettua denuncia per lavoro non regolare, mancato versamento retribuzioni e contribuzioni. Il datore di lavoro può aderire alla conciliazione monocratica firmando però un verbale in cui nega tutto ed eroga una somma transattiva? Se la risposta fosse affermativa, il procedimento si chiude comunque?	No, non è possibile. I valori che verranno erogati dovranno riguardare esclusivamente voci di natura retributiva.
4	Verbale di ispezione in materia di Previdenza ed Assistenza obbligatorie. Il risultato degli accertamenti effettuati è il disconoscimento della natura di due contratti di apprendistato (lavoratrici minori stagionali). Il ricorso motivato va presentato al COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO?	
5	Le modalità dell' "irruzione" negli spazi dell'attività aziendale con interrogatorio delle minori minacciandole di gravi sanzioni ha scosso tutti compresi i D.L. che non riuscivano a spiegarsi questo fare inquisitorio come se fossero dei qualificati malfattori. La contestazione di tutto questo può essere presentata formalmente a chi? (escludendo la Direzione Territoriale)?	invierai una PEC all'ispettorato interregionale del lavoro competente, mettendo in copia anche il direttore dell'ITL, ove sono avvenuti fatti.

6	Durante la fase istruttoria di una ispezione in seguito a denuncia di un lavoratore, perviene al datore di lavoro richiesta conciliativa da parte dell'organizzazione sindacale (evidentemente il lavoratore aveva fatto contemporaneamente denuncia sia all'ispettorato che al sindacato). Come comportarsi in questo caso?	bloccherei il tentativo di conciliazione presso la sede sindacale, in quanto l'eventuale conciliazione non andrebbe a bloccare gli accertamenti ispettivi.
7	Azienda metalmeccanica che ha richiesto ad un comparto (call center) la riduzione orario da 8 a 6 ore per mancanze di commesse, nel caso i lavoratori non accettassero come procedere per la riduzione di personale? Azienda sopra i 15 dipendenti	chiamerei sindacati al fine di valutare l'apertura di un tavolo di crisi aziendale, con tutte le conseguenze del caso.
8	Nel caso si richiedesse il trasferimento di un dipendente ad altra unità locale a + di 100 km come si deve procedere? E quali costi deve sostenere l'azienda?	In primis, l'azienda deve inviare una comunicazione di trasferimento al lavoratore supportata da una motivazione oggettiva di natura oggettiva, organizzativa e/o produttiva. In caso di mancata accettazione, non giustificata da valide motivazioni personali/fisiche o di altro genere, l'azienda potrebbe avviare una procedura disciplinare ovvero tentare una conciliazione al fine di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro.

9	<p>Non mi è chiaro se nella conciliazione monocratica si possano inserire ulteriori somme a saldo, stralcio e transazione, come avviene nel tentativo di conciliazione ex art. 410 cpc, in aggiunta a quelle analiticamente richieste dal lavoratore o evidenziate dall'Ispettore in sede di ispezione.</p> <p>Faccio questo quesito perché tempo fa, su denuncia di un lavoratore che rivendicava delle giornate non retribuite (e dall'azienda riconosciute, con pagamento anche degli oneri previdenziali e fiscali), l'Ispettore conciliatore monocratico mi chiese quanto l'azienda intendeva aggiungere a saldo, stralcio e transazione a chiusura della vertenza. Richiesta alla quale pro bono aderii, ma sulla quale ho sempre avuto dei dubbi di fattibilità. Pertanto, le chiedo: è una richiesta corretta e conforme all'istituto della conciliazione monocratica? Si può fare?</p>	<p>no, in un verbale di conciliazione monocratico non possono essere inseriti valori a titolo transattivo.</p>
10	<p>Come gestire al meglio eccedenze di risorse umane dovute a causa covid -19 per azienda con un solo dipendente.</p> <p>Procedere al licenziamento con relativo ticket da pagare?</p> <p>Soluzioni possibili</p>	<p>qualora non sia possibile una soluzione conservativa, quale ad esempio la riduzione delle ore lavorate, l'alternativa è il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.</p>

11	<p>Azienda sanitaria effettua richiesta di interdizione anticipata presso ITL per lavoratrici infermiere (mansione ad alto rischio). L'azienda non richiede l'interdizione posticipata e si comporta diversamente a seconda dei casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pone in astensione facoltativa la lavoratrice</li> <li>- mette in ferie la lavoratrice</li> <li>- riammette al lavoro la lavoratrice con orario allattamento</li> </ul> <p>In questi casi, evidenziandosi evidenti profili sanzionatori anche penali per violazione norme di salute e sicurezza, oltre che di mancato rispetto di norme contrattuali e perdita di retribuzione, è possibile avviare il procedimento di denuncia con conciliazione monocromatica?</p> <p>Il CdL può assistere le lavoratrici, in assenza di qualsivoglia contatto con il datore di lavoro?</p>	<p>la procedura monocratica è fattibile sul singolo caso, sempre che non ci siano riflessi sanzionatori di natura penale, per i quali non è possibile il tentativo di conciliazione.</p>
12	<p>Quando la conciliazione ha esito negativo è obbligatorio trascrivere nel verbale la proposta conciliativa del funzionario e quale parte non aderisce con relative motivazioni o si può semplicemente annotare che le parti insistono nelle rispettive posizioni?</p>	<p>in caso di conciliazione monocratica non viene previsto l'inserimento, all'interno del verbale di conciliazione, di una proposta conciliativa da parte del funzionario.</p>

13	Nel verbale di conciliazione possono essere oggetto di trattazione anche rivendicazioni che non erano state inserite in un primo momento nella denuncia, ma che si palesano in corso di trattazione?	se le parti sono d'accordo, nessun problema.
14	A seguito denuncia lavoratore- che rivendicava sia periodo in nero che straordinari, l'azienda ha aderito alla conciliazione monocratica; l'accordo è stato firmato dicendo: l'azienda nega tutto ed eroga a titolo di danno emergente la somma di euro.... l'ispettore ha firmato, non c'è stata ispezione e perciò prova del lavoro in nero, ma allora i contributi?	mi sembra alquanto anomalo che l'ispettore abbia sottoscritto un verbale con questo contenuto. È il caso di far presente al dirigente dell'ITL quanto accaduto.
15	Poiché la decisione se effettuare la conciliazione preventiva ovvero procedere con l'accesso ispettivo è rimesso alla discrezionalità dell'Ispettorato, il lavoratore che invece voglia risolvere il suo caso personale nel più breve tempo possibile, nella denuncia/riciesta di intervento - oltre naturalmente ad indicare tutto quanto ivi richiesto, nonché le sue doglianze - può chiedere espressamente che venga effettuata la conciliazione monocratica preventiva? In caso positivo, l'Ispettorato è in qualche misura "vincolato" a tale richiesta?	certo, il lavoratore può sollecitare la soluzione conciliativa. Tenga presente che la scelta di procedere ad un'ispezione, abbandonando la procedura conciliativa, può essere stata presa in virtù delle doglianze del lavoratore e del fatto che l'azienda non ha "meritato" il trattamento premiale, stante situazioni passate.
16	Nel verbale di monocratica non sono mai riuscita a farmi riconoscere le spese, dovendo sottoscrivere, per quelle, un accordo privato a	non vedo perché non prevederle, sempreché siano in misura minima rispetto ai valori retributivi concordati tra le parti.

	latere (lo stesso ispettore - sede territoriale competente bs e mn - non ha voluto inserire nel verbale)	
17	Conciliazione monocratica sottoscritta a seguito di riconoscimento lavoro nero - il periodo oggetto parte era non prescritto (il ddl ha dovuto versare la contribuzione omessa) e parte prescritto. In relazione a quest'ultimo aspetto l' INPS non riconosce il rapporto di lavoro come periodo utile che possa diventare oggetto di riscatto ex art 13	L'Inps non dovrebbe incamerare i contributi richiamati nel verbale per il periodo prescritto.
18	La conciliazione monocratica può essere richiesta anche nel caso di una trattenuta giornaliera di dipendente già pensionato effettuata in misura maggiore rispetto alle indicazioni fornite per il calcolo della stessa nei casi di lavoratori part-time?	Ritengo di sì.
19	Le differenze retributive richieste dal lavoratore sono soggette a prescrizione anche in caso di conciliazione monocratica preventiva?	Sì.
20	In caso di accesso ispettivo dopo aver riscontrato presenza di lavoratore a nero si può fare la conciliazione monocratica?	L'accertamento circa la presenza di un lavoratore in nero va bloccare la conciliazione monocratica.
21	Lavoratrice madre con bambino di due anni separata, il padre lavora in un'azienda in nero, può denunciarlo alla itl???	Ritengo di sì, stante di interesse.

22	<p>Come ha osservato durante l'intervento, la parte retributiva della regolarizzazione del rapporto di lavoro non è una componente di interesse del conciliatore. È quindi plausibile addivenire ad una conciliazione ove non vi siano conguagli retributivi alcuni, a favore del lavoratore, né a titolo di retribuzione né di TFR, né di ratei e/o mensilità aggiuntive ove - per l'appunto - non vi sia richiesta in tal senso da parte del lavoratore in quanto dichiaratosi già pienamente soddisfatto?</p>	<p>ritengo di sì, in quanto la retribuzione un diritto disponibile del lavoratore. È necessario, comunque, evidenziare i valori retributivi ricevuti durante il periodo in nero.</p>
23	<p>la conciliazione in-itinere può avere ad oggetto una r.i. non assegnata a suo tempo a conciliazione preventiva?</p>	<p>ritengo di sì. Viceversa, non può essere oggetto di conciliazione contestuale la richiesta di intervento che è stata fatta oggetto di conciliazione monocratica preventiva che si è risolta con un verbale di mancato accordo o di mancata comparizione.</p>
24	<p>La procedura di conciliazione monocratica si può proporre da parte del lavoratore verso qualsiasi ditta anche di piccole dimensioni?</p>	<p>certo</p>

25	Buon pomeriggio durante lo svolgimento della conciliazione, il lavoratore può effettuare ulteriori richieste da quelle che hanno determinato il procedimento?	ritengo di sì, qualora siano accettate dal datore di lavoro. Altrimenti, una volta terminata la procedura conciliativa con un mancato accordo, il lavoratore integrerà la denuncia con le nuove richieste.
26	Può rispiegare in breve la differenza tra conciliazione monocratica e conciliazione ordinaria focalizzando l'attenzione sugli effetti.	Nella conciliazione ordinaria potranno essere gestiti soltanto i diritti disponibili del lavoratore, mentre nella conciliazione monocratica anche quelli indisponibili, come, ad esempio, la contribuzione e le relative sanzioni amministrative.
27	In riferimento ad una transazione novativa, il risarcimento di 5000 euro lorde, da versare al lavoratore per lucro cessante, si devono intendere 5000 euro la lavoratore + 23% di imposte allo stato, oppure 5000 euro al lavoratore al netto del 23% di imposte? Quindi il lavoratore percepirebbe 5000 euro - 23%	ritengo che nei 5.000 € vi siano anche le imposte che dovrà versare il lavoratore.
28	In caso di mancata conciliazione monocratica e di conseguente ispezione, qualora l'accertamento si definisse con la mancata erogazioni di sanzioni al datore, il lavoratore potrà svolgere opposizione al provvedimento? Si potrà svolgere eventuale impugnazione? La competenza spetta all'Ispettorato Territoriale Regionale?	in questo caso, il lavoratore dovrà portare eventuali prove testimoniali e documentali che avvalorino la veridicità della sua tesi e rivoluzionino la definizione del verbale di archiviazione da parte dell'ispettorato.

29	qual è il termine prescrizione affinché un lavoratore possa ricorrere alla conciliazione monocratica, rispetto al periodo oggetto di regolarizzazione?	Ritengo che siano 5 anni.
30	È possibile per un'Organizzazione sindacale fare segnalazione in "autonomia"? Ovvero: se a conoscenza di una palese situazione d'irregolarità in un singolo rapporto di lavoro ma ancor di più di una situazione di irregolarità diffusa in azienda, è possibile farsi "portatori d'interesse diffuso" o è sempre e comunque necessario agire per il tramite di uno o più lavoratori?	Se la denuncia attiene ad una problematica generale a tutti i lavoratori presenti in una determinata azienda, è possibile la segnalazione anche del solo sindacato.
31	In caso di segnalazione da parte di un lavoratore (che abbiamo capito non poter essere anonima eccezion fatta per ipotesi di reato) lo stesso ha però la garanzia dell'anonimato nei confronti dell'azienda denunciata? O l'azienda facendo accesso agli atti verrebbe a conoscere l'identità del denunciante e di eventuali testimoni indicati?	L'anonimato è assicurato sino al termine dell'accertamento ispettivo. Successivamente, stante il diritto di difesa del datore di lavoro, l'azienda può richiedere l'accesso agli atti.