



## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



# Ispezioni sul lavoro Riflettori puntati sulla conciliazione

IL DECRETO di riordino dell'attività ispettiva in materia di lavoro (D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124) ha attuato un'organica riforma dell'assetto della vigilanza, allo scopo di garantire l'effettiva osservanza in azienda della normativa in materia di lavoro e previdenza.

In questo nuovo quadro, spicca l'istituto della «conciliazione monocratica» (art. 11 D.Lgs. n. 124/2004). Con tale innovativo strumento le parti possono deferire la soluzione delle controversie di lavoro ad un organo ispettivo «monocratico» (funzionario o ispettore della Direzione provinciale del lavoro), anche se sulle stesse gli organi competenti abbiano avviato accertamenti ispettivi.

In questa prospettiva, l'esercizio della funzione ispettiva non può essere di ostacolo alla conciliazione delle controversie individuali. Di conseguenza, l'istituto è stato introdotto allo scopo di attuare «un raccordo efficace tra la funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali» (art. 8, c. 2, lett. b), l. 14 febbraio 2003, n. 30).

Esaminiamo in sintesi la disciplina dell'istituto destinato, nelle intenzioni del legislatore, a ridurre il volume del contenzioso in materia di lavoro.

**Controversie conciliabili** - La conciliazione monocratica è ammessa se le questioni che rilevano riguardano «diritti patrimoniali» del lavoratore, di origine contrattuale o legale (Circ. Min. Lav. 24 giugno 2004). La procedura potrà, ad esempio, essere avviata per la composizione

## L'istituto può precedere il controllo ispettivo

di controversie relative al versamento dei contributi previdenziali o del trattamento retributivo.

**Forme della conciliazione** - Per espressa previsione di legge, il tentativo di conciliazione può essere esperito su richiesta del lavoratore ancor prima dell'inizio dell'azione ispettiva (conciliazione c.d. preventiva) ovvero su proposta del personale ispettivo, nell'ambito di un'ispezione appena avviata (conciliazione c.d. contestuale).

Al contrario, il datore di lavoro, soggetto ad accertamento ispettivo, non ha facoltà di accesso a questo particolare strumento di definizione delle controversie.

**Conciliazione preventiva** - Ove il lavoratore (o l'organizzazione sindacale che lo rappresenta) formuli una richiesta di intervento ispettivo (ad esempio, per mancato versamento dei contributi previdenziali), la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può convocare le parti del rapporto di lavoro (datore e prestatore di lavoro) per effettuare un tentativo di conciliazione sulle questioni se-

gnalate (art. 11, c. 1, D.Lgs. n. 124/2004).

In tal modo, l'attività ispettiva è preceduta, o meglio «prevenuta», da una fase conciliativa la quale, però, può avere luogo qualora dalla richiesta di intervento «emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia».

**Conciliazione contestuale**. La conciliazione monocratica è ammessa anche nel corso di un'attività ispettiva già avviata. Più precisamente, l'ispettore, nel corso dell'attività di vigilanza in azienda, può acquisire il consenso di entrambe le parti per effettuare un tentativo di conciliazione sulle questioni controverse (art. 11, c. 6, D.Lgs. n. 124/2004). In mancanza di tale consenso, egli dovrà proseguire l'accertamento ispettivo già iniziato.

Se invece le parti acconsentono alla conciliazione, l'ispettore deve informare con apposita relazione la DPL di appartenenza ai fini dell'attivazione della procedura conciliativa.

Procedura ed effetti della conciliazione. La DPL, valutata la possibilità di giungere ad una so-



luzione conciliativa della controversia, convoca le parti, le quali possono farsi assistere anche da rappresentanti di associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato (art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 124/2004).

In caso di accordo, la transazione diventa inoppugnabile e il relativo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo (art. 2113, c. 4, cod. civ.). La sottoscrizione dell'accordo estingue altresì il procedimento ispettivo, purchè il

datore di lavoro provveda, nel termine pattuito, al pagamento integrale delle somme concordate in sede conciliativa (art. 11, c. 4, D.Lgs. n. 124/2004);

Diversamente, se la conciliazione fallisce o non è stata espletata per assenza di una o entrambe le parti, l'attività ispettiva riprende il suo naturale corso allo scopo di accertare eventuali inadempienze del datore di lavoro.

*Fabrizio Girolami*



## Le «aggressioni» sul posto di lavoro

### Mobbing e straining: persecuzioni a confronto

NELL'ambito della tutela della persona del lavoratore, sotto il profilo «esistenziale», l'attenzione delle parti sociali si è accentrata, fino ad oggi, sul mobbing (dal verbo inglese to mob - assalto in massa).

Con tale termine si fa riferimento all'aggressione o alla violenza sul posto di lavoro consistente in comportamenti vessatori perpetrati intenzionalmente e sistematicamente da parte del datore di lavoro o superiore gerarchico (c.d. mobbing verticale o bossing) oppure da alcuni colleghi di lavoro (c.d. mobbing orizzontale).

Tali comportamenti presentano chiari intenti persecutori e discriminatori in quanto portano all'emarginazione progressiva di un determinato lavoratore nell'ambiente di lavoro. Nel mobbing vi è, inoltre, un notevole dislivello tra gli antagonisti, con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi sempre in una posizione di svantaggio.

Adesso, un nuovo fenomeno sta calamitando l'interesse degli studiosi: lo straining. Con questa espressione, mutuata dalla psicologia del lavoro, si indica una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce



bisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata da una durata costante. Anche nello straining la vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che pone in essere il comportamento vessatorio (c.d. strainer).

A differenza del mobbing, dove il comportamento vessatorio è praticato in maniera continuata, sostanzialmente nello straining le azioni ostili che la vittima subisce sono poche e distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate

ad una singola azione come un demansionamento o un trasferimento disagiabile, ossia riferite a condotte che concretizzano una marginalizzazione lavorativa con ricadute risarcitorie analoghe a quelle comunemente stabilite per il mobbing.

*Alessia Patricia Simone*

#### Per informazioni

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)