

L'estensione della negoziazione assistita alle controversie di lavoro

Eleonora Mingati, Avvocato in Padova (GREGGIO-Avvocati d'Impresa), esperta in diritto del lavoro

L'istituto della negoziazione assistita è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito nella legge n. 162 del 10 novembre 2014.

Seppur succintamente va spiegato di cosa si tratta: la convenzione di negoziazione assistita è un accordo mediante il quale le parti convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia tramite l'assistenza di avvocati iscritti all'albo.

Già l'art. 7 del D.M. n. 132/2014 aveva previsto la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita anche per le controversie di lavoro, precisando espressamente che l'accordo eventualmente raggiunto al termine della procedura doveva essere sottratto al regime di impugnazione previsto dall'art. 2113 c.c..

La legge di conversione di tale decreto, però, ha abrogato questa disposizione, escludendo esplicitamente il ricorso alla negoziazione assistita in materia di lavoro.

Tale dietro front è stato sostanzialmente il frutto della forte contrarietà manifestata dalle associazioni sindacali e del parere negativo dato sul tema dal CSM, secondo il quale, in presenza di una sproporzione di potere tra le parti (datore - lavoratore), la disciplina dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro non poteva essere affidata alla libera determinazione individuale dei soggetti coinvolti, neppure se assistiti da un legale essendo necessaria la presenza di un Giudice.

Tale pensiero non è stato condiviso da più parti posto che le conciliazioni che si concludono in sede sindacale hanno una struttura tipicamente negoziale.

Nel corso degli anni l'Associazione Giuslavoristi Italiani, di cui faccio parte, si è battuta contro l'esclusione delle controversie di lavoro dalla negoziazione assistita.

A sostegno di tale rivendicazione si è giustamente sottolineato che la parità di condizioni tra le parti di tali particolari vertenze viene ristabilita attraverso la presenza del difensore del lavoratore, garantendo a quest'ultimo un'assistenza certamente non inferiore a quella fornita nelle conciliazioni che avvengono in sede sindacale.

Tale richiesta dell'Avvocatura ha, quindi, trovato accoglimento con la legge n. 206/2022 (recante delega al governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie), la quale indica, tra i criteri direttivi impartiti al legislatore delegato per la modifica delle vigenti disposizioni in materia di negoziazione assistita, anche l'estensione di tale istituto alle controversie di lavoro.

In attuazione della delega, il D. Lgs. n. 149/2022 ha inserito nel D.L. n. 132/2014 il nuovo art. 2 ter, ai sensi del quale, per le controversie di cui all'art. 409 c.p.c., le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita, a condizione che vi sia l'assistenza di almeno un avvocato per parte e anche, in via facoltativa, di un consulente del lavoro.

La nuova norma fa espressamente salva la possibilità di conciliare le suddette controversie anche presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e, pertanto, la negoziazione assistita non sostituisce la conciliazione sindacale ma si affianca ad essa, offrendo

alle parti un'ulteriore modalità per concludere accordi transattivi non impugnabili.

Il ricorso alla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro, comunque, non è stato reso obbligatorio ma meramente facoltativo, non essendo stato pensato quale condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Le disposizioni del D. Lgs. n. 149/2022 dovevano entrare in vigore a partire dal 30 giugno 2023, ma la legge di bilancio ne ha anticipato l'efficacia al 28 febbraio 2023.

Concludendo si ritiene di dover salutare positivamente questa novità introdotta dalla riforma che

stiamo per affrontare, specie perché riconosce il ruolo svolto dagli avvocati nella composizione delle controversie di lavoro tentando di evitare alle parti (imprese e lavoratori) i tempi ed i costi della successiva formalizzazione dell'accordo in sede protetta, riconoscendo e valorizzando la funzione dei professionisti del settore.

Come sempre solo il tempo ci dirà come e quanto verrà utilizzata la negoziazione assistita in materia di diritto del lavoro visti i solidi ancoraggi a cui siamo abituati, intraprendendo tuttavia il cambiamento nell'unico senso possibile: quello positivo.