

TITOLO IV

Norme per le controversie in materia di lavoro

CAPO I

Delle controversie individuali di lavoro

SEZIONE I

Disposizioni generali

Art. 409 – **Controversie individuali di lavoro** ⁽¹⁾⁽²⁾

[1]. Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato [2094 ss. c.c.], anche se non inerenti all'esercizio di una impresa [2239 ss. c.c.];
- 2) rapporti di mezzadria [2141 c.c.], di colonia parziaria [2164¹ c.c.], di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto [1647 c.c.], nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia [1742 ss. c.c.], di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa ⁽³⁾;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica [2093 c.c.];
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

⁽¹⁾ Ai sensi dell'art. 30, comma 1, l. 4 novembre 2010, n. 183, in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui al presente articolo e all'art. 63, comma 1, d.lg. 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente: l'inosservanza delle suddette disposizioni, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto. V. inoltre i commi 2 e 3 del medesimo art. 30, che così dispongono: «2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. – 3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento». Ai sensi dell'art. 31, comma 10, l. n. 183, cit., in relazione alle materie di cui al presente articolo, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'art. 808, che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII d.lg. 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 d.lg. n. 276, cit.

⁽²⁾ In riferimento all'ambito di applicazione del rito del lavoro, v., oltre agli artt. artt. 442 e 447-bis: a) artt. 6 - 13 d.lg. 1° settembre 2011 n. 150, e in particolare l'art. 6 sull'opposizione a ordinanza-ingiunzione (per la precedente disciplina, v.: art. 22 bis l. 24 novembre 1981, n. 689, ora abrogato dall'art.

34, comma 1, d.l.g. n. 150, cit., con le disposizioni transitorie di cui all'art. 36 del medesimo d.l.g.) e l'art. 11 in tema di controversie agrarie (la precedente disciplina contenuta nell'art. 47 l. 3 maggio 1982, n. 203 e nell'art. 9 l. 14 febbraio 1990, n. 29 è stata abrogata dall'art. 34, commi 12 e 13, d.l.g. n. 150, cit., con le disposizioni transitorie di cui al successivo art. 36); b) l'art. 1 l. 8 novembre 1977, n. 847, in quanto applicabile, alle controversie sulla repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300; c) l'art. 3 l. 21 febbraio 2006, n. 102, per il quale alle cause aventi ad oggetto il risarcimento dei danni per morte o lesioni derivanti da sinistri stradali si applicano le disposizioni di cui al libro II, titolo IV, capo I c.p.c.; tuttavia il citato art. 3 l. n. 102, cit., è stato ora abrogato dall'art. 53, comma 1, l. 18 giugno 2009, n. 69, con effetto a decorrere dal 4 luglio 2009. Per la disciplina transitoria v. il comma 2 del suddetto art. 53, che così dispone: « 2. Alle controversie disciplinate dall'articolo 3 della legge 21 febbraio 2006, n. 102, pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al libro secondo, titolo IV, capo I, del codice di procedura civile. La disposizione di cui al presente comma non si applica ai giudizi introdotti con il rito ordinario e per i quali alla data di entrata in vigore della presente legge non è stata ancora disposta la modifica del rito ai sensi dell'articolo 426 del codice di procedura civile ».

⁽³⁾ Numero modificato dall'2017 n. 81 (in Gazz. Uff., 13 giugno 2017, n. 135). - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO) (JOBS ACT AUTONOMI). "»articolo 15, comma 1, lettera a), della legge 22 maggio 2017, n. 81, che ha aggiunto dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

⁽²⁾ In riferimento all'ambito di applicazione del rito del lavoro, v., oltre agli artt. artt. 442 e 447-bis: a) artt. 6 - 13 d.l.g. 1° settembre 2011 n. 150 , e in particolare l'art. 6 sull'opposizione a ordinanza-ingiunzione (per la precedente disciplina, v.: art. 22 bis l. 24 novembre 1981, n. 689, ora abrogato dall'art. 34, comma 1, d.l.g. n. 150, cit., con le disposizioni transitorie di cui all'art. 36 del medesimo d.l.g.) e l'art. 11 in tema di controversie agrarie (la precedente disciplina contenuta nell'art. 47 l. 3 maggio 1982, n. 203 e nell'art. 9 l. 14 febbraio 1990, n. 29 è stata abrogata dall'art. 34, commi 12 e 13, d.l.g. n. 150, cit., con le disposizioni transitorie di cui al successivo art. 36); b) l'art. 1 l. 8 novembre 1977, n. 847, in quanto applicabile, alle controversie sulla repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300; c) l'art. 3 l. 21 febbraio 2006, n. 102, per il quale alle cause aventi ad oggetto il risarcimento dei danni per morte o lesioni derivanti da sinistri stradali si applicano le disposizioni di cui al libro II, titolo IV, capo I c.p.c.; tuttavia il citato art. 3 l. n. 102, cit., è stato ora abrogato dall'art. 53, comma 1, l. 18 giugno 2009, n. 69, con effetto a decorrere dal 4 luglio 2009. Per la disciplina transitoria v. il comma 2 del suddetto art. 53, che così dispone: «2. Alle controversie disciplinate dall'articolo 3 della legge 21 febbraio 2006, n. 102, pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al libro secondo, titolo IV, capo I, del codice di procedura civile. La disposizione di cui al presente comma non si applica ai giudizi introdotti con il rito ordinario e per i quali alla data di entrata in vigore della presente legge non è stata ancora disposta la modifica del rito ai sensi dell'articolo 426 del codice di procedura civile».

⁽³⁾ Numero modificato dall'articolo 15, comma 1, lettera a), della legge 22 maggio 2017, n. 81, che ha aggiunto dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

SOMMARIO 1. La competenza funzionale del giudice del lavoro e la legittimazione ad agire. 1.1.

Ambito di applicazione. 2. Gli enti pubblici economici. 3. Il riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo in materia di pubblico impiego.

*** 1. La competenza funzionale del giudice del lavoro e la legittimazione ad agire.

La competenza per materia deve essere determinata "a priori" in base all'originaria prospettazione contenuta nella "causa petendi" posta a fondamento della domanda attorea, senza che rilevino le scelte processuali successive all'introduzione del giudizio.

■ Cass. civ., sez. VI, 22 ottobre 2015, n. 21547

Con riguardo a prestazioni svolte da lavoratori - sia italiani che stranieri - alle dipendenze di ambasciate o rappresentanze di Stati esteri in Italia, la giurisprudenza ha abbandonato la tesi dell' "immunità diffusa"

per accogliere, invece, il principio dell' "immunità ristretta o relativa". Come è stato al riguardo precisato, quest'ultima teoria risponde, ormai, al diritto internazionale consuetudinario, sì che l'esenzione degli Stati stranieri alla giurisdizione civile è limitata agli atti iure imperii (a quegli atti, cioè, attraverso i quali si esplica l'esercizio delle funzioni pubbliche statali) e non si estende invece agli atti iure gestionis o iure privatorum.

Alla stregua dell'indicato criterio - e nella direzione di una regola consuetudinaria di generale applicazione, recepita dall'ordinamento italiano in virtù del richiamo dell'art. 10 Cost. - l'esenzione dello Stato straniero dalla giurisdizione nazionale viene meno, quindi,

nel caso di controversie relative a rapporti di lavoro aventi per oggetto l'esecuzione di attività meramente ausiliarie delle funzioni istituzionali degli enti convenuti (come anche nel caso di controversie promosse dai dipendenti aventi mansioni di collaborazione con le funzioni consolari, allorché la decisione richiesta al giudice italiano, attenendo ad aspetti solo patrimoniali, sia inidonea ad incidere o ad interferire sulle funzioni dello Stato sovrano.

■ *Cass. civ., Sez. Un., 26 gennaio 2011, n. 1774*

La validità di un accordo di deroga della giurisdizione a favore del giudice non italiano in tema di contratto di lavoro deve essere valutata ai sensi dell'art. 18 reg. CE n. 44/2001. Questa norma al comma 2 statuisce che "Qualora un lavoratore concluda un contratto individuale di lavoro con un datore di lavoro che non sia domiciliato in uno Stato membro, ma possieda una succursale, un'agenzia o qualsiasi altra sede di attività in uno Stato membro, il datore di lavoro è considerato, per le controversie relative al loro esercizio, come avente domicilio al territorio di quest'ultimo Stato".

*** 1.1. Ambito di applicazione.

L'amministratore unico o il consigliere d'amministrazione di una società per azioni sono legati da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica che si verifica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è compreso in quelli previsti dal n. 3 dell'articolo 409 c.p.c.. Di conseguenza, i compensi spettanti ai soggetti richiamati per le funzioni svolte in ambito societario sono pignorabili senza i limiti previsti dal comma 4 dell'articolo 545 c.p.c.. Così le sezioni Unite si sono espresse, in maniera innovativa, sul quesito della qualificazione giuridica del rapporto che lega l'amministratore alla società.

■ *Cass. civ., Sez. Un., 20 gennaio 2017, n. 1545*

*** 2. Gli enti pubblici economici.

I criteri di individuazione degli enti pubblici economici sono il **fine pubblico** e lo **svolgimento di un'attività imprenditoriale a carattere di economicità, strumentale al fine pubblico**; l'indagine in proposito deve essere condotta alla stregua della disciplina legale e statutaria dell'ente, che ne determina gli scopi e i caratteri dell'attività in modo stabile e conoscibile dalla generalità dei soggetti, che

con esso entrano in rapporti. È stato così escluso il **carattere economico** dell'ente per casi in cui secondo la disciplina legale e statutaria, mentre molte delle finalità erano perseguite con mezzi finanziari, erogati dallo Stato ed enti pubblici, il costo della fornitura di singoli utenti era sostenuto, almeno potenzialmente, con entrate, estranee ad una gestione economica (non rilevando, d'altro canto, il fatto che l'ente avesse concretamente beneficiato di tali apporti).

■ *Cass. civ., Sez. Un., 24 marzo 2006, n.6573*

*** 3. Il riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo in materia di pubblico impiego.

Spetta al **giudice ordinario**, e non più alla giurisdizione del giudice amministrativo, la cognizione delle controversie relative all'indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, anche se riguardanti i dipendenti dello Stato e delle aziende autonome, quando il diritto fatto valere va riferito ad un periodo successivo al 30 giugno 1998, poiché la L. n. 75 del 1980, art. 6, è stato abrogato per incompatibilità con la successiva normativa sul pubblico impiego privatizzato, in ragione del venir meno, a seguito di detta normativa, dei presupposti fondanti la sua vigenza, e cioè l'inerenza della controversia ad un diritto attingente ad un rapporto di pubblico impiego oggetto di giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo

■ *Cass. civ., Sez. Un., 22 dicembre 2009, n. 26966*

In tema di impiego pubblico, **sono devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo**, ai sensi dell'art. 63, comma 4, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato di personale di una Comunità montana, posto che a dette procedure si applicano le norme generali, discendenti dal principio di cui al comma 3 dell'art. 97 cost., che governano la gestione dei concorsi pubblici, le quali **non hanno ragione di essere derogate** per il solo fatto che l'assunzione sia stata effettuata con contratti a termine, in funzione dell'esecuzione di uno specifico progetto, ed il bando di concorso abbia considerato una selezione per soli titoli, senza prevedere lo svolgimento di prove d'esame.

■ *Cass. civ., Sez. Un., 15 gennaio 2010, n. 529*

Art. 410 – Tentativo di conciliazione ^{(1) (2)}

[1]. Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

[2]. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

[3]. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

[4]. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

[5]. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

[6]. La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;

2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

[7]. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

[8]. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.

⁽¹⁾ Articolo così sostituito dall'art. 31 della l. 04 novembre 2010 n. 183. Il testo precedente recitava: **Tentativo obbligatorio di conciliazione** - [I]. Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. [II]. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. [III]. La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta. [IV]. Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. [V]. Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione. [VI]. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente comma 3. [VII]. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei

lavoratori. [VIII]. Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.

⁽²⁾ L'art.1, co. 40 della L. 28 giugno 2012 (Legge Fornero), dispone: *L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «Art. 7. - Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.*

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (7).

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

SOMMARIO 1. Effetti del tentativo di conciliazione 2. Tentativo di conciliazione obbligatorio.

*** 1. Effetti del tentativo di conciliazione

La prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore è interrotta dalla comunicazione della sua richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, ai sensi dell'art. 410, secondo comma, cod. proc. civ., spettando al datore di lavoro, che contesti l'efficacia interruttiva della richiesta, provarne le eventuali lacune o ambiguità

■ *Cass. civ., sez. lav., 17 settembre 2014, n. 19604*

*** 2. Tentativo di conciliazione obbligatorio.

Secondo giurisprudenza consolidata di

questo giudice di legittimità l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione è previsto dall'art. 412 bis c.p.c. quale condizione di procedibilità della domanda nel processo del lavoro; la relativa mancanza deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'art. 416 c.p.c., e può essere rilevata anche d'ufficio dal giudice, purché non oltre l'udienza di cui all'art. 420 c.p.c., con la conseguenza che ove l'improcedibilità dell'azione, ancorché segnalata dalla parte, non venga rilevata dal giudice entro il suddetto termine, la questione non può essere riproposta nei successivi gradi di giudizio

■ *Cass. civ., sez. lav., 15 maggio 2015, n. 10037*

Art. 410 bis – [Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione] ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Articolo abrogato dall'art. 31 della l. 04 novembre 2010 n. 183. Si riporta il testo precedente: [I]. Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta. [II]. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412-bis.

Art. 411 – Processo verbale di conciliazione ⁽¹⁾

[1]. Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

[2]. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

[3]. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

⁽¹⁾ Articolo così sostituito dall'art.31 della l. 04 novembre 2010 n.183. Il testo precedente recitava: [I]. Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto. [II]. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio. [III]. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 412 – Risoluzione arbitraria della controversia ⁽¹⁾

[1]. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitraria la controversia.

[2]. Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitraria della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

[3]. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato,