

*Conciliazioni in sede sindacale. L'attuale scenario tra recente giurisprudenza, novità normative e aspetti pratici – Roma 17 dicembre 2024*

## II PANEL - Tempi e modi della conciliazione

Le tematiche oggetto del panel sono state individuate, così come per gli altri momenti di discussione del seminario “*Conciliazioni in sede sindacale. L'attuale scenario tra recente giurisprudenza, novità normative e aspetti pratici?*”, in seguito ai lavori di un gruppo di studio e di approfondimento composto da docenti universitari, avvocati, consulenti del lavoro, rappresentanti di associazioni sindacali e datoriali.

In particolare, hanno partecipato al gruppo di lavoro, coordinato dal Prof. Enrico Gragnoli (università di Parma), i seguenti componenti del comitato scientifico ASRI: l'Avv. Stefano Bosio (Confindustria), il dott. Stefano Camassa (Centro Studi Nazionale ANCL), il dott. Giovanni Cruciani (Centro Studi Nazionale ANCL), il Prof. Giuseppe Gentile (Università di Napoli), il dott. Francesco Lombardo (Centro Studi Nazionale ANCL), il dott. Luca Malcotti (UGL), il dott. Michele Siliato (Centro Studi Nazionale ANCL).

Con particolare riferimento alle modalità e alle tempistiche con cui vengono svolte le conciliazioni in sede sindacale è emerso un sostanziale scollamento tra le disposizioni dei contratti collettivi e la realtà fattuale che vivono gli operatori, oltre che l'esistenza di alcune modalità e consuetudini che vengono adottate in assenza di disposizioni normative *ad hoc*.

Si constata che l'oggetto dell'interesse delle recenti pronunce giurisprudenziali e del dibattito dottrinale sono soltanto le sedi di cui all'art. 412 ter cod. proc. civ., non trattando l'aspetto relativo alle modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative che il rinvio legale prevede.

Come ben evidenziato dal Prof. Gragnoli nella sua trattazione scritta, “*una netta maggioranza delle conciliazioni ha luogo fuori dalle previsioni dei negozi di categoria*”, ma assicurandosi solamente che sia garantita al lavoratore l'assistenza effettiva di un conciliatore appartenente all'associazione cui il lavoratore sia iscritto (E. Gragnoli, *Le conciliazioni sindacali*, in *Il Consulente Milleottantuno*, n. 1, 2025 (anticipazione) - Speciale ASRI, p. 12).

Da qui sorge un primo dubbio: fermo restando la legittimità delle conciliazioni effettuate con l'intervento di rappresentanti senza la disciplina generale degli accordi nazionali, quindi senza l'attuazione dell'art. 412 ter cod. proc. civ., è comunque possibile per gli operatori adottare delle linee di comportamento che attestino l'effettivo confronto tra lavoratore e conciliatore per eliminare le “asimmetrie informative” riducendo al minimo il rischio di eventuale impugnazione?

Tale quesito sorge in ragione del progressivo rigore della giurisprudenza che pretende un'effettiva assistenza sindacale basata sul confronto e la spiegazione di quanto inserito nell'atto transattivo. In sostanza rileva che la conciliazione sia sottoscritta dopo che il lavoratore abbia avuto la consapevolezza dell'atto dispositivo che sta per compiere.

In tale ottica nel confronto avuto con il gruppo di lavoro ASRI sono emerse le problematiche relative alle difficoltà linguistiche dei lavoratori stranieri, che rappresentano gran parte degli occupati in alcuni settori, per i quali oltre al rappresentante sindacale, occorre un interprete per garantire la comprensione dell'atto transattivo da parte del lavoratore.

*Conciliazioni in sede sindacale. L'attuale scenario tra recente giurisprudenza, novità normative e aspetti pratici – Roma 17 dicembre 2024*

Altra criticità è rappresentata dalle così dette conciliazione “massive” celebrate in maniera consecutiva in cui il rappresentante sindacale dovrebbe garantire un adeguato confronto e assistenza a tutti i lavoratori che si susseguono per la firma degli accordi redatti.

Il panel si propone di riflettere anche sulle tempistiche dell'*iter* di conciliazione, troppo spesso inficiate da diverse variabili che dilatano la durata del procedimento generando stress e insoddisfazione da parte dei lavoratori.

Nella valutazione di ciò non si può trascurare il fatto che la durata da considerare non è solo quello del confronto finale e della firma dell'accordo, ma la consueta preventiva condivisione del testo della transazione, con relativi confronti e interlocuzioni telefoniche o scambio di mail tra i soggetti coinvolti, come di consueto accade nella pratica.

Come garantire dei tempi di definizione stragiudiziale delle liti in tempi ragionevoli o comunque omogenei rispetto alla specificità dell'oggetto della conciliazione?

Avere l'opportunità di ascoltare diversi punti di vista ci consente di provare a capire come semplificare in tal senso le procedure conciliative.

Altro nodo cruciale, affermatosi con costanza in seguito all'emergenza pandemica, è lo svolgimento delle conciliazioni da remoto attraverso piattaforme di comunicazione a distanza.

Sul punto nel tanto atteso ddl lavoro, il cui *iter* parlamentare è ormai in fase conclusiva, è al momento in cui si scrive presente un articolo concernente le disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro in cui si stabilisce che *“i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi”*.

All'attuale assenza di una base normativa per le conciliazioni a distanza, ha provato a rispondere anche la contrattazione collettiva. Sul punto si riscontra l'accordo territoriale sottoscritto a Treviso il 22 ottobre 2024 tra Confindustria Veneto Est e Cgil Treviso, Cisl Belluno Treviso e Uil Treviso. In tale accordo, che ha come scopo l'individuazione delle sedi e delle modalità per le conciliazioni delle controversie di lavoro (artt. 411 e 412-ter c.p.c.), si legge che la conciliazione si intenderà validamente stipulata in sede sindacale *“anche laddove la stessa sia conclusa in modalità “da remoto”, ovvero per il tramite di piattaforme telematiche che mettano in contatto le Parti non fisicamente presenti in uno stesso locale, purché tali piattaforme consentano la identificabilità delle Parti stesse (ad esempio, utilizzando videocamere che riprendano le varie fasi della conciliazione”*.

Le stesse parti sottoscrittrici sembrano comunque non aver sicurezza della tenuta di una disposizione di tal genere tanto che il testo si conclude stabilendo che *“nel caso di interventi normativi o giurisprudenziali sui temi oggetto del presente Accordo, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali modifiche da apportare all'accordo stesso”*.

Ulteriore obiettivo del panel è cercare di comprendere come articolare l'*iter* conciliativo e la redazione del verbale, ponendo la massima attenzione all'oggetto dell'accordo. La sede protetta non può essere il luogo in cui si consumano le violazioni, cioè si concordano

*Conciliazioni in sede sindacale. L'attuale scenario tra recente giurisprudenza, novità normative e aspetti pratici – Roma 17 dicembre 2024*

regolazioni *contra legem* con rinuncia a farle valere, ma si può unicamente rinunciare ai diritti già maturati (e non diritti futuri) in conseguenza di violazioni realizzate prima e fuori da quella sede (*ex multis Cass.*, 1° marzo 2022, n. 6664).

L'ASRI come Scuola di Relazioni Industriali si propone di mettere a disposizione le professionalità dei diversi soggetti coinvolti per suggerire agli operatori un modello di conciliazione in sede sindacale, aderente ai principi normativi e sindacali, garantendo ai lavoratori l'effettiva assistenza e alle aziende una elevato grado di certezza gestionale scongiurando, nei limiti del possibile, la proliferazione del contenzioso.

**Francesco Lombardo, Dottore di ricerca - Coordinatore Scientifico ASRI**