

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1 0 8 1



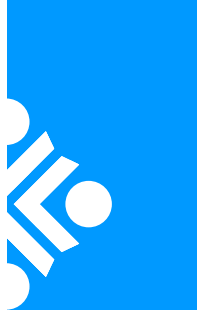
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

L'attuale scenario tra recente giurisprudenza,
novità normative e aspetti pratici



SPECIALE ASRI





ASRI

ANCL - Scuola delle Relazioni Industriali

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro istituisce la propria **Scuola delle Relazioni Industriali** (di seguito ASRI o Scuola).

L'ANCL, in coerenza con l'art. 2 dello Statuto associativo, da diversi anni favorisce la **collaborazione con altri organismi** quali Università, Fondazioni studi, organizzazioni di rappresentanza, per lo studio, la ricerca, l'interpretazione in materia giuslavoristica, previdenziale, tributaria, del diritto d'impresa e su tutti i temi di interesse professionale per gli associati.

L'Associazione si occupa, altresì, dell'arricchimento culturale e professionale degli associati attraverso l'organizzazione di **convegni, conferenze, corsi di aggiornamento** e la predisposizione di **borse di studio**. Ai sensi dell'art. 5, al fine di perseguire gli scopi statutari l'Associazione si avvale di un proprio **Centro Studi Nazionale** quale strumento scientifico al servizio della categoria.

Il Centro Studi Nazionale, anche su impulso degli associati, dell'**Ufficio di Presidenza Nazionale** e del **Consiglio Nazionale ANCL** sviluppa attività di **ricerca, studio e documentazione** in particolare nelle materie del diritto del lavoro, della legislazione sociale, del diritto sindacale e delle relazioni industriali.

Il Consulente del Lavoro, essendo incaricato dai datori di lavoro, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale svolge un ruolo determinante nell'individuazione e nella corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Inoltre, l'ANCL intende promuovere la figura del Consulente del Lavoro come professionista di riferimento in ambito di **contrattazione collettiva aziendale e territoriale**, data la conoscenza e lo stretto legame con il contesto aziendale e il tessuto economico-produttivo del territorio in cui opera.

L'**ASRI** nasce con lo scopo principale di mettere le competenze e l'esperienza dei Consulenti del Lavoro iscritti all'Associazione a disposizione delle parti sociali per trovare soluzioni efficaci e innovative per il **miglioramento dei sistemi di relazioni industriali e dei contratti collettivi**.

 **SCARICA IL DOCUMENTO PROGRAMMATICO COMPLETO**

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

IL PARERE DEGLI ESPERTI

LE CONCILIAZIONI SINDACALI
a cura di Enrico Gragnoli - p.8

6

ATTI DAL CONVEGNO

RELAZIONE INTRODUTTIVA
a cura di Enrico Gragnoli - p.30

29

I PANEL - SEDE E SOGGETTI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Giuseppe Gentile - p.35

34

**La conciliazione in sede sindacale: una disamina sul contesto
normativo e giurisprudenziale**
di Luca Zaccarelli - p.38

La forma è sostanza?
di Giovanni Cruciani - p.42

Occorre separare la figura del conciliatore da quella dell'assistente
di Davide Guarini - p.44

Professionalizzare il conciliatore
di Luca Malcotti - p.46

II PANEL - TEMPI E MODI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Francesco Lombardo - p.51

50

**Un quadro normativo e giurisprudenziale complesso:
occorre ripartire dagli istituti**
di Michele Siliato - p.54

**Le conciliazioni in modalità telematica: brevi considerazioni a partire
dall'esperienza delle Commissioni di certificazione universitarie**
di Valentina Anibaldi - p.58

Le conciliazioni di fronte all'Ispettorato
di Stefano Bosio - p.61

Il caso dei lavoratori stranieri: verso un'assistenza più completa ed efficace
di Giovanni Fiaccavento - p.65

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

III PANEL - PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI

69

Abstract introduttivo a cura di Dario Montanaro - p.70

Le tipologie di transazione e il relativo trattamento previdenziale e fiscale
di Stefano Camassa - p.72

Gli aspetti contributivi della conciliazione: la parola all'INPS
di Luca Loschiavo - p.75

La conciliazione monocratica: tra risvolti e prospettive
di Barbara Garbelli - p.78

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

81

a cura di Enrico Gagnoli - p.82

ASRI SUL TERRITORIO

85

Le relazioni industriali e le opportunità per l'impresa
SEMINARIO DI STUDI ASRI A GORIZIA
15 Novembre 2024 - p.86

Gli Istituti contrattuali nella contrattazione di secondo livello: nuovi spunti e sinergie - Dialogo sulla contrattazione collettiva nel settore Terziario
CONVEGNO ASRI A TREVISO
22 Novembre 2024 - p.88

Il ruolo della Contrattazione Collettiva alla luce della rivoluzione tecnologica
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI COSENZA
28 Novembre 2024 - p.91

Bilateralità come strumento per migliorare il trattamento economico complessivo - Nuove strategie di attrattività e retention
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI TERAMO
22 Gennaio 2025 - p.93

The background is a solid dark blue. On the left side, there are two vertical bars of a lighter blue color, one at the top and one at the bottom. On the right side, there are several abstract, semi-transparent light blue shapes, including circles and a large arrow-like shape pointing to the right.

ATTI DAL CONVEGNO



I PANEL

**SEDI E SOGGETTI
DELLA CONCILIAZIONE**

DAVIDE GUARINI

Segretario Generale Fisascat

Occorre separare la figura del conciliatore da quella dell'assistente



Mi preme innanzitutto ringraziarvi per l'invito a questo seminario di studio, e approfitto per fare un apprezzamento rispetto all'argomento che viene trattato in questa sede: il dibattito presso i Consulenti del Lavoro volge sempre al concreto e questo è sintomo di operatività e cosa a noi gradita.

Il tema è sicuramente all'ordine del giorno per le sentenze recenti, ma non è esclusivamente storia di questi mesi.

Sarebbe opportuno anche per noi sindacalisti essere sempre più autocritici, in quanto, a volte, tendiamo a sottovalutare l'aspetto della forma, mi riferisco alla nozione di sede sindacale in senso stretto, dando maggiore rilevanza ai contenuti.

Tuttavia, ritengo che - al di là del disquisire sulla sede, che non è secondario come tema, perché si può essere più a proprio agio in una sede piuttosto che in un'altra - l'**elemento dirimente**, come veniva già in qualche modo evidenziato, **sia quello della tutela effettiva**

Rivolgendomi ora al Segretario Davide Guarini, pongo la seguente domanda: la sede sindacale è quella fisica o quella che vede la presenza del conciliatore fare bene il proprio ruolo sia consultivo che poi di assistenza effettiva, in ordine alle tutele da garantire ai lavoratori in quel preciso contesto?

che il conciliatore è tenuto a garantire e la consapevolezza di chi sta trattando la risoluzione di una vertenza di doverla trattare con coscienza. Ecco perché è fondamentale che il conciliatore, nella sua veste appunto di soggetto mediatore fra le parti, le renda entrambe edotte dei propri diritti.

A questo riguardo, aggiungo che **siamo soliti formare i nostri colleghi sindacalisti** - quelli in prima linea, quelli che trattano le vertenze - **e consigliare loro di non ricoprire lo stesso ruolo di conciliatore e di assistente.** Nel nostro sindacato preferiamo distinguere i due ruoli, perché mentre la figura del conciliatore dovrebbe essere *super partes*, è fondamentale che sul verbale ma anche fisicamente compaia chi assiste il lavoratore. Noi riteniamo che questo sia un modo per rendere la conciliazione più genuina, meno attaccabile, perché in alcune occasioni è successo che poi il lavoratore abbia disconosciuto l'atto in quanto non si trovava presso una certa sede o perché non era pienamente consapevole di quanto



stesse facendo, venendosi magari a trovare nella confusione generata da numerose transazioni contestuali, con il disagio che ne consegue.

Ecco, quindi, che **pensiamo sia centrale la fase che porta alla conciliazione** così che, quando questa ha luogo, nessuno possa dire di non possedere le adeguate informazioni.

Citiamo tanti articoli, e gli articoli vanno spiegati: bisogna che ci sia chiarezza rispetto a ciò a cui si rinuncia o a cui si aderisce per chiudere tombalmente una vertenza, considerando che i Consulenti del Lavoro - in quanto esperti di diritto del lavoro, quasi sempre in assistenza alle aziende, ai datori di lavoro - ricoprono un ruolo istituzionale e di garanzia, che non va sottovalutato.

E ricordiamoci sempre che, quando si raggiunge la fase della conciliazione, si è già consumato il rito del confronto o dello scontro. Pertanto, noi sindacalisti dobbiamo esercitare il nostro ruolo con un alto livello di attenzione perché, quando decidiamo di chiudere una vertenza non in monocratica, non di fronte all'Ispettorato, dobbiamo assumerci la responsabilità di quello che facciamo. Ecco perché io richiamo l'aspetto dell'acquisizione delle competenze in materia, da una parte e dall'altra, e auspico che ci si possa anche "contaminare" maggiormente, proprio per costruire delle relazioni che portino a esercitare al meglio i rispettivi ruoli - anche se per difesa o per tutela di parti contrapposte - ma con l'obiettivo di evitare quel contenzioso altrimenti destinato ad arrivare successivamente nelle aule giudiziarie. Tenendo conto poi che la conciliazione, prima del dibattimento, viene proposta anche dallo stesso giudice del lavoro, **dobbiamo considerare il nostro ruolo di servizio sociale come molto alto e per questo dobbiamo adottare le adeguate accortezze.**

Le chiedo, adesso, un'ultima riflessione circa l'oggetto della conciliazione.

Le difficoltà nel perimetrare i temi hanno luogo se non si ha opportuna conoscenza di che cosa si va a trattare, cioè qual è il contendere, dopodiché, una volta che è individuato ed è chiaro questo, tutto può far parte della conciliazione.

L'azienda, ovvero in questo caso la controparte, ha certamente l'obiettivo di risparmiare; ma se il conciliatore accetta dei verbali dove si va a transare con delle cifre che il giudice potrebbe in futuro ritenere incongrue rispetto alle rinunce, non ha reso un buon servizio al lavoratore, ma neanche all'azienda, che non ottiene una chiusura totale del contendere perché è assolutamente attaccabile e quindi è vulnerabile.

Ecco perché forse conviene non avvalersi del sindacalista conciliatore meno spigoloso o più accomodante, ma piuttosto ricercare quello più spigoloso e meno accomodante, così da riuscire a mettere in maggiore garanzia e maggiore sicurezza la conciliazione stessa: **troppo spesso la via breve non è quella che riesce ad ottenere l'effetto migliore, né per il lavoratore né per l'azienda.**

Desidero dunque sottolineare un aspetto, che è quello della **trasparenza**, perché è una questione **fondamentale**: le materie che si possono conciliare sono tante, ma bisogna focalizzarsi poi sull'effettivo contenzioso che è subentrato e che è in atto, essendo puntuali e scrupolosi nella definizione e nella enunciazione dell'oggetto della conciliazione, per giungere ad una giusta chiusura tombale del contendere, a beneficio di entrambe le parti.

