

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 Aniballi - 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

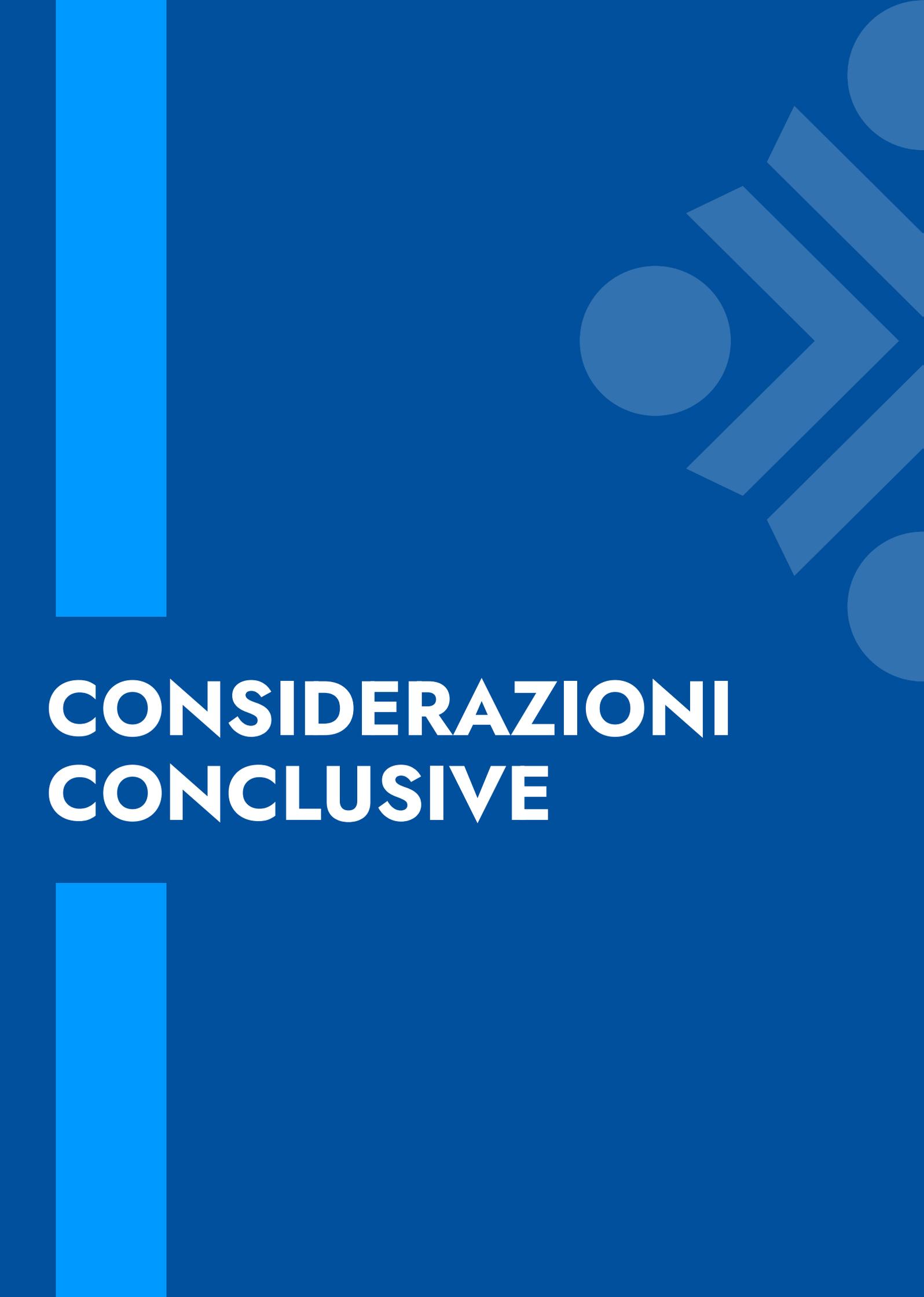
85

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



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

ENRICO GRAGNOLI

Considerazioni conclusive

Non posso esimermi, prima di tutto, dal complimentarmi con tutti coloro che sono intervenuti al seminario, perché le relazioni sono state quantomai intense e produttive.

Nel ripercorrere i momenti salienti del dibattito, parto dalle considerazioni che mi ha suggerito l'ultimo panel di relatori e mi spingo così nell'affermare che **una transazione che contiene le premesse è certamente sbagliata**, in altre parole con una battuta direi che, chi redige la transazione, ha il "dovere morale" di rendere difficile la vita all'INPS e anche all'Agenzia delle Entrate e questo si assolve non esplicitando le premesse che, in un contratto in ogni caso sono sempre imprecise, perché non si riesce mai a riportare la complessità dei rapporti.

Volendo fare un esempio potremmo trovarci di fronte all'ipotesi di un incentivo all'esodo molto alto, per differenti ragioni, e sarà compito dell'INPS provare eventualmente la sussistenza di una sproporzione. Quest'ultima potrebbe essere apparente, ovvero in realtà dovuta a rapporti personali tra il lavoratore e il datore di lavoro o per imputabile a condizioni soggettive che eventualmente troveranno la loro prova in giudizio. Naturalmente se si riscontra un'incoerenza nel comportamento, ad esempio si stipula una transazione per l'incentivo all'esodo, ma tutte le e-mail scambiate fra le parti riguardano la retribuzione, la posizione è indifendibile.

In secondo luogo, ho molto apprezzato l'intervento sui profili fiscali, in particolare l'affermazione che **la transazione novativa non esiste**. Vorrei portare l'attenzione sul

fatto che la transazione è un contratto, non è un rapporto; quindi transazione novativa significa che io "novo", cioè realizzo una transazione novativa quando estinguo il rapporto preesistente e ne creo un altro, estinguo il rapporto di lavoro subordinato e creo il rapporto di lavoro autonomo o viceversa. Ma la volontà delle parti non è sufficiente per novare e cioè per estinguere il rapporto precedente, occorre che ci siano **elementi oggettivi di novità**, così come afferma la giurisprudenza e la legge stessa.

Quindi, la maggioranza, se non la totalità delle transazioni novative, è impostata sul fatto che si estingua il rapporto preesistente e si verifichi un abbattimento delle imposte. Questo però incontra dei limiti dal momento in cui l'estinzione del rapporto precedente non fa venir meno il titolo della dazione della somma di denaro. Questo è il tema centrale, che peraltro è stato messo in luce molto efficacemente: la transazione non è il titolo in forza del quale si può versare la somma di denaro che invece, in modo del tutto inevitabile, risulta collegata ai presupposti del rapporto.

Il terzo profilo che sottopongo alla vostra attenzione è il seguente: se si licenzia un lavoratore, col quale si stipula una transazione con cui rinuncia all'impugnazione, in questo caso si tratta di una transazione oppure no? Attenzione, è vero che la transazione normalmente pone termine a una controversia; ma la previene anche. L'articolo 1965 codice civile lo dice chiaramente: la transazione ha anche la funzione di prevenire una controversia, quindi è logico che nel momento della stipulazione, nel



momento del licenziamento, si voglia esser certi che il lavoratore non impugni. Poi si può discutere se questo comportamento sia proprio del tutto legittimo dal punto di vista previdenziale e anche dal punto di vista penale: qualora, cioè, il licenziamento prenda il posto delle dimissioni e sia funzionale a garantire benefici previdenziali al lavoratore, che in realtà si vuole dimettere e non si vuole licenziare.

D'altra parte è frequente che si stipuli una transazione con la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, perché la transazione serve anche a prevenire una controversia, non solo a porre fine ad essa. Come è stato più volte affermato in precedenza, non si ravvede la necessità di stipularla in qualunque sede protetta, perché per giurisprudenza consolidata non opera l'articolo 2113 codice civile. Resta eventualmente da discutere se sia giurisprudenza fondata o non fondata, ma ritengo che sia assolutamente consolidata.

Vi invito, inoltre, a riflettere su un punto essenziale ovvero che conviene in ogni caso stipulare la conciliazione in sede protetta. Non tanto perché ci sono le rinunce collegate che possono trovarsi in luogo di sede protetta e quindi diventano inoppugnabili, ma anche perché c'è una data certa, non nel senso tecnico, ma in un senso sociale: ovvero è possibile stabilire a quando risalta la rinuncia dell'impugnazione utilizzando come riferimento la data di firma. Inoltre, attraverso il verbale è possibile stabilire se sia stata fatta davanti all'autorità amministrativa o davanti all'organizzazione sindacale e quindi risulta possibile porre fine incontestabilmente al rapporto anche dal punto di vista formale.

Molto spazio è stato dedicato nel secondo panel e anche in modo molto valido, al problema di che cosa voglia dire “**dare consapevolezza al lavoratore**”. *In primis* perché l'esito positivo o negativo non è prevedibile; secondariamente perché è molto difficile che nel momento della conciliazione, il conciliatore o chi accompagna il lavoratore, possa elaborare un parere che abbia pretese

di fondatezza. L'aspettativa a riguardo della conciliazione sindacale - e ciò che la rende uno strumento molto efficace - è che secondo criteri di “normalità sociale” nel momento della conciliazione ci si trova ad affrontare sempre gli stessi problemi: non si conosce l'esito del giudizio, la conciliazione non è obbligatoria, il lavoratore deve essere consapevole che apponendo la firma l'accordo è raggiunto. Il buon conciliatore, se si trova davanti un lavoratore che ha dei dubbi circa la normativa da applicare, rinvia e non concilia; suggerisce piuttosto di ricevere un parere ulteriore e rimanda.

Al di là dei casi patologici che poi sono quelli di cui ci occupiamo oggi, per lo meno nelle città di provincia, ma mi sembra di capire che questo valga anche per Roma, normalmente i conciliatori, sono persone molto esperte, che affrontano un grande numero di casi, conoscono bene i problemi che si pongono nel momento della conciliazione e sono in grado di comprendere se sussiste una vera volontà. Per questo motivo personalmente prediligo le conciliazioni sindacali rispetto a quelle davanti alle Commissioni di certificazione e all'Ispettorato territoriale del lavoro, non perché questi ultimi siano meno competenti, ma in ragione di una minore numerica di casi hanno meno esperienza e probabilmente hanno più difficoltà ad identificare il caso in cui un rinvio sia più opportuno.

Dal conciliatore ci si aspetta che chiarisca le coordinate fondamentali e che laddove non sia chiara la volontà delle parti rimandi la conciliazione. Questo semplifica molto anche il concetto della traduzione, da intendersi come attività chiarificatrice di quella che è la cornice giuridico-normativa di riferimento, la quale non potrà riguardare tutta la normativa bensì essenzialmente i punti nodali. Qualora poi il lavoratore non sia persuaso, e voglia sapere quale norma specifica si applichi al caso - ammesso che sia determinabile con certezza - è preferibile che si rivolga ad un avvocato o ad un Consulente del Lavoro e richieda un parere. Pertanto il ruolo della conciliazione



non è quello di dare una spiegazione omnicomprensiva e perfetta sull'atto, sulle sue ricadute previdenziali, sulle sue ricadute fiscali, su quello che le parti vanno a perdere, bensì di accertarsi che il lavoratore sia convinto di firmare e chiudere così la partita.

Tornando alla questione di fondo, ovvero se l'orientamento della ordinanza della Cassazione da cui è scaturito il presente dibattito sia condivisibile, le considerazioni da fare sono molteplici. Di fatto, se guardiamo alla composizione del collegio che si occupa di rapporti individuali di lavoro e al numero di casi che esso tratta annualmente - tra i 1.800 e i 2.200 provvedimenti - può accadere che non si abbia contezza che un tema sia stato già affrontato, spiegazione che appare plausibile in questo caso. Infatti il secondo provvedimento, in contrasto con quello precedente, quello di gennaio, se avesse avuto contezza della precedente decisione dei giudici, avrebbe imposto di trasferire la cognizione della controversia in pubblica udienza, con la presenza del procuratore generale e questo avrebbe comportato probabilmente che la controversia avesse un altro sviluppo.

L'altro tema sul quale vorrei tornare a concentrarmi è la definizione alla base del nostro dibattito, ovvero che cosa si intenda con il termine sede sindacale, che a mio avviso indica un contesto in cui è assicurata la presenza di un conciliatore sindacale. A tal proposito l'argomento che a me pare decisivo è il seguente: non c'è nessun obbligo che un'organizzazione sindacale abbia una sede, nel senso di un luogo fisico; ne sono una prova, a parte le sigle rappresentate dai relatori di oggi, anche le numerosissime organizzazioni sindacali che pur non avendo una propria sede, riescono a nominare conciliatori sindacali. La nomina del conciliatore sindacale non presuppone affatto l'esistenza di una sede, nell'accezione di luogo fisico, quindi, secondo la mia opinione, soffermarsi sul problema logistico, significa misconoscere l'aspetto essenziale **ovvero la consapevolezza del lavoratore nel momento della stipula.**

È accettabile che stipulare presso la sede del datore di lavoro possa provocare nel lavoratore un impatto emotivo, a condizione che tale aspetto sia dimostrato, ovvero che questo elemento - insieme ad altri o in assoluto o per le condizioni in cui si era svolto il rapporto o per i rapporti che aveva - abbia minato la libertà dalla sua decisione. Affermare però che tutte le volte in cui si stipula fuori dalla sede di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ci sia un'asimmetria informativa irrimediabile trovo che sia una forzatura e anche leggermente fuori dai parametri di normalità sociale.

Ritengo, in definitiva, che la prima ordinanza sia fondata, dunque l'elemento rileva e insieme ad altri aspetti può essere suscettibile di portare ad un giudizio di inadeguatezza dell'assistenza sindacale, ma è necessario che il giudice si convinca del fatto che l'assistenza sindacale sia inadeguata.

Un provvedimento così delicato, dunque, implica un problema di responsabilità dei professionisti, che lo devono valutare con attenzione con l'obiettivo di prevenire qualunque contestazione.

