

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

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 faint, semi-transparent geometric shapes, including circles and a large chevron-like shape pointing to the right.

# **ATTI DAL CONVEGNO**

The background is a solid dark blue. On the left side, there is a vertical bar of a lighter blue color. On the right side, there are several abstract geometric shapes in a medium blue color, including circles and chevron-like shapes pointing to the right.

# II PANEL

TEMPI E MODI

DELLA CONCILIAZIONE

# FRANCESCO LOMBARDO

## Abstract introduttivo



Dottore di ricerca.

Coordinatore Scientifico ASRI.

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), il sottoscritto e i seguenti componenti del comitato scientifico ASRI: l’Avv. Stefano Bosio (Confimi), 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. 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. 18).



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.

Altra criticità è rappresentata dalle così dette conciliazioni "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 sottoscriventi 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 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 un elevato grado di certezza gestionale scongiurando, nei limiti del possibile, la proliferazione del contenzioso.



