

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



ATTI DAL CONVEGNO



I PANEL

**SEDI E SOGGETTI
DELLA CONCILIAZIONE**

LUCA MALCOTTI

Segretario Organizzativo UGL

Professionalizzare il conciliatore



Buonasera a tutti, vi ringrazio per l'invito. Non posso che associarmi alla valutazione del relatore che mi ha preceduto, il collega Guarini, nel dire che quella odierna è una di quelle rare occasioni in cui si affrontano temi molto concreti, casi reali con i quali ci misuriamo quotidianamente; quindi, mi congratulo con tutti i relatori per l'attualità e l'efficacia degli interventi. Per iniziare con una battuta, direi che pur non condividendo lo studio con il professor Gragnoli, condivido totalmente la sua tesi e quindi vorrei esporvi una considerazione in merito.

Pur comprendendo la prudenza che deve avere il Consulente del Lavoro, di fronte ad una sentenza della Suprema Corte sul rischio che si corre rispetto allo svolgimento di attività conciliativa in una sede non propriamente sindacale, dal mio punto di vista **la sede sindacale è là dove c'è tutela sindacale**. Dove cioè si sia in grado di assistere il lavoratore, di garantire che sia consapevole di quello che sta succedendo e che sia libero di farlo, in piena autonomia. **Non credo che il tema, sia un tema di sedi fisiche,**

Passo la parola al Segretario Malcotti, cui rivolgo la stessa domanda fatta a chi l'ha preceduta: **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?**

anche perché condizioni di costrizione psicologica si possono determinare in una sede sindacale esattamente come si possono realizzare in altri luoghi. **La sede sindacale dal mio punto di vista, ribadisco, è dove c'è qualcuno che è in grado di svolgere con competenza l'attività di conciliatore.** Per questo è fondamentale dal nostro punto di vista, la **professionalizzazione del conciliatore** cui, nel nostro caso, oltre a impartire la formazione e consegnare un vademecum, si impongono delle regole tassative che non riguardano soltanto gli aspetti più propriamente formali, ma anche l'aver la possibilità di avere un colloquio con i lavoratori in separata sede. Bisogna inoltre considerare che ci sono vari tipi di conciliazione: quelle per gli iscritti, che derivano dalla nostra attività quotidiana di rappresentanti sindacali; quelle che passano attraverso i nostri uffici vertenze, le nostre sedi, che quando arrivano in sede sindacale sono state già oggetto di dibattito e confronto, dove il sindacato ha già svolto il suo ruolo; e poi ci sono quelle che invece



spesso vengono sollecitate dai Consulenti del lavoro, che necessitano di una diversa attenzione che comunque prescinde dalla sede.

La direttiva principale che diamo ai nostri conciliatori, è di affermare *in primis* che l'obiettivo non è firmare la conciliazione, ma decidere se ci siano le condizioni per firmarla e se quelle condizioni soddisfano il lavoratore. Credo che questo sia il fulcro e come veniva ricordato può succedere che un lavoratore cambi idea, ma nella mia esperienza la percentuale di conciliazioni impugnate è risibile e ancora più esiguo è il numero di insuccessi attribuibili al Conciliatore.

Certamente affermare che qualsiasi luogo può diventare sede sindacale, è azzardato, infatti è essenziale determinare le condizioni in cui conferire con i lavoratori. Nel vademecum che abbiamo in uso, uno dei punti più qualificanti riguarda i lavoratori stranieri, con i quali è necessario effettuare prima una verifica della capacità di comprensione della nostra lingua ed eventualmente reperire qualcuno che faccia l'interprete e anche redigere un documento che tracci i dati del

traduttore e la sua capacità di assolvere a questa funzione. Perché, appunto, aldilà del rispetto degli aspetti formali, la sostanza prevale sulla forma.

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

Ritengo che i due elementi e i due oggetti su cui dobbiamo prestare attenzione siano uno l'oggetto della lite e l'altro l'oggetto della conciliazione vera e propria. Sulla prima condivido pienamente l'opinione espressa dagli altri relatori, cioè il conciliatore deve conoscere quale sia la natura del conflitto che è degenerato e deve riportarlo, perché questa contezza dà autenticità, genuinità e perché anche soltanto non avere approfondito è una dimostrazione di scarsa tutela del lavoratore. Dove c'è soltanto una volontà di chiudere un rapporto, bisogna in qualche modo raccontare la vicenda per quello che è. Poi c'è il secondo tema che fa del conciliatore qualche cosa di più di un rappresentante della parte e del lavoratore; ci sono degli oggetti che non sono conciliabili e la responsabilità che deve avere il conciliatore è quella di dirlo, anche se si trova di fronte ad un accordo confezionato,





ovvero sul quale addirittura il lavoratore avrebbe potuto essere già d'accordo, forse nella inconsapevolezza che alcuni istituti non siano conciliabili. Per semplificare, io direi che **la necessità è quella di costruire** - ovviamente su una traccia data - **un atto transattivo di quella specifica vicenda e quella specifica lite, tranne naturalmente nel caso delle vertenze collettive.**

Credo che questo sia il punto nodale della vicenda e rimanda sempre allo stesso argomento, ovvero alla **professionalità del conciliatore**, che, se è necessario deve scontentare chi gli fa le richieste; dopodiché si consideri che l'attività conciliativa varia anche in ragione delle tipologie di rapporto di lavoro, può trattarsi di una conciliazione che serve a concludere un contratto a tempo indeterminato pluriennale, o stagionale; svolgiamo dunque un'attività, che ha bisogno di professionalità ma anche, appunto, di accortezze differenti. In definitiva è un

mondo complesso, però credo che sia anche un mondo da tutelare, perché svolgiamo una funzione importante dal punto di vista sociale, intanto perché depotenziamo un possibile ingolfo giudiziario, e cerchiamo un punto di equilibrio, affinché non si consumino ingiustizie, sia pure in maniera transattiva. **Quindi credo che sia una funzione importante, di cui dobbiamo essere custodi attenti, seri, professionali, oserei dire anche un po' gelosi.**



