

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

# IL CONSULENTE

1 0 8 1



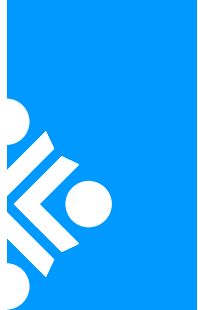
## CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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 image features a dark blue background. 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, stylized arrow-like shape pointing towards 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 lighter blue color, including circles and a large, stylized arrow-like shape pointing to the right.

# I PANEL

**SEDI E SOGGETTI  
DELLA CONCILIAZIONE**

# LUCA ZACCARELLI

Avvocato e Consulente del Lavoro

## La conciliazione in sede sindacale: una disamina sul contesto normativo e giurisprudenziale



Propongo di avviare il confronto di questo primo panel partendo dall'Avvocato e Consulente del Lavoro Zaccarelli, a cui chiedo, proprio al fine di inquadrare il tema, se può ricostruire in maniera esegetica la questione alla luce anche della recente pronuncia della Corte di Cassazione dell'aprile 2024?

Come prima cosa desidero salutarvi e ringraziarvi per l'invito. Poi, dichiaro le mie intenzioni di rendere subito il dibattito più vivace: non sono d'accordo con il Prof. Gragnoli. Nonostante non solo ci conosciamo, ma siamo soci dello stesso studio in Modena, abbiamo opinioni opposte in merito, opinioni che ho maturato nella mia esperienza, che annovera (a oggi, nell'anno 2024) circa ottanta conciliazioni, includendovi le negoziazioni, le monocratiche, le giudiziali, le sindacali.

Prima di esporvi la mia opinione in merito al tema della sede sindacale, non posso prescindere dalla disamina dell'ordinanza della Corte di Cassazione n. 10065 in data 15 aprile 2024, di cui è stata relatrice la dott.ssa Ponterio. **Tale ordinanza ha il grande merito di avere fatto chiarezza sull'identificazione della conciliazione in sede sindacale e ci aiuta a capire una serie di passaggi successivi.** Una precedente ordinanza, la n. 25796 in data 5 settembre 2023, sosteneva il contrario. Invece, ora è chiaro come le tipologie di

conciliazioni in sede sindacale siano due: una di cui all'art. 411 e l'altra di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile. L'ordinanza della dott.ssa Ponterio lo spiega benissimo, perché parla dapprima di una conciliazione in sede sindacale, poi di collegi di conciliazione e, quindi, tiene ben distinte le due disposizioni e, quindi, le due fattispecie (ed è una delle ragioni per cui le due ordinanze che il prof. Gragnoli ha comparato tra di loro, la n. 1975 in data 18 gennaio 2024 e la n. 10065 in data 15 aprile 2024, aderendo alla prima, non sono in contraddizione tra di loro). L'ordinanza più recente (la n. 10065 in data 15 aprile 2024) riguarda le conciliazioni del terzo comma dell'art. 411 cpc, quella di gennaio 2024 concerne le conciliazioni dell'art. 412 ter cpc e non possono essere in contraddizione, anche in ragione della composizione dei collegi che hanno emanato ciascuna ordinanza, che in buona parte era la medesima.

Detto ciò, chi critica la seconda ordinanza della Suprema Corte dimentica un elemento testuale di fondamentale importanza,



ovvero che la norma riporta la dicitura “conciliazione in sede sindacale”, vale a dire, ad esempio, presso la sede della CGIL, presso la sede di Confindustria, presso la sede di Confcommercio.

Inoltre, vi è un secondo elemento fondamentale, che stiamo trascurando: l’art. 411, terzo comma, cpc non è una norma isolata, non è una disposizione a sé stante in quanto vanno considerati:

- il sesto comma dell’art. 2103 cc sui demansionamenti;
- il primo comma, dell’art. 6 del D.lgs. n. 23 del 2015 (attuativo del c.d. “Jobs Act”);
- il settimo comma dell’art. 26 del D.lgs. 151 del 2015 sulle dimissioni che devono essere telematiche, salvo che siano rese in una sede protetta.

Mi chiedo se allora in tutte queste ipotesi si voglia intendere che sia sufficiente l’assistenza del sindacalista (cioè, che se ci si possa dimettere ovunque, purché in presenza di un rappresentante sindacale) oppure se sia tassativo dimettersi nella sede di un sindacato (inteso come luogo fisico e topografico). Per sottoscrivere un patto di **demansionamento** (con certe regole ai sensi del sesto comma dell’art. 2103 cc) basta l’assistenza del sindacalista ovunque ci si trovi oppure è necessario essere nella sede, ad esempio, della UIL? **Tutte queste norme, diverse dal terzo comma dell’art 411 cpc, ma che fanno riferimento a una sede sindacale, devono essere, a mio avviso, intese come sede nell’accezione di luogo fisico e topografico. Di conseguenza, ciò deve valere anche per lo stesso terzo comma dell’art. 411 cpc.**

Ma soprattutto vi è un ulteriore argomento di fondamentale importanza. Se le conciliazioni giudiziali devono essere stipulate in un’aula di giustizia, se le conciliazioni monocratiche devono essere stipulate all’Ispettorato del lavoro, se le conciliazioni della commissione di certificazione devono essere stipulate presso la stessa commissione

di certificazione, perché quelle del terzo comma dell’art. 411 cpc possono essere stipulate ovunque, diciamo pure dal barbiere o al bar o al ristorante?

Questa appare un’argomentazione inattaccabile: in tutti gli altri casi, come afferma l’ordinanza della Suprema Corte n. 10065 in data 15 aprile 2024, **l’organo e il luogo hanno uno stretto collegamento**; è anomalo che ciò avvenga nelle altre tipologie di conciliazione e non nella fattispecie della conciliazione in sede sindacale. La tutela del giudice, la tutela dell’ispettore del lavoro e la tutela della commissione di certificazione in sé garantirebbero già a sufficienza, tanto che in quei casi non vi sarebbe forse bisogno di sottoscrivere in un determinato luogo, ma al contrario lo si ritiene fondamentale. Allora ci si chiede: perché non debba esserlo per il terzo comma dell’art. 411 cpc.

La conciliazione sindacale informale prevista e disciplinata dal terzo comma dell’art. 411 cpc deve il suo successo alla assenza di formalità, ma se togliamo quel minimo di forma, rappresentato dalla sottoscrizione in una sede sindacale (intesa come luogo fisico e topografico), cui si aggiunge la effettiva assistenza del conciliatore sindacale, togliamo tutto e, quindi, a mio parere, vengono meno i requisiti di validità della conciliazione.

Inoltre, se la conciliazione deve avvenire in una sede fisica che tuteli il lavoratore, nel senso che lo liberi dal condizionamento derivante dall’ambiente di lavoro (requisito che si aggiunge alla effettiva assistenza del rappresentante sindacale, assistenza volta a superare le asimmetrie informative che caratterizzano il rapporto di lavoro), occorre chiedersi se la sede di Confindustria per esempio sia un luogo idoneo o debba essere la sede di CGIL, CISL, UIL, UGL o di qualche altra associazione dei lavoratori? Se il luogo (sempre inteso sempre in senso fisico topografico) deve tutelare il lavoratore, forse la sede di un’associazione datoriale non è adatta quanto quella di un sindacato di lavoratori.





La lettura della ordinanza della Corte di Cassazione n. 10065 in data 15 aprile 2024 fa sorgere un ulteriore dubbio: la conciliazione in sede sindacale informale (ai sensi del terzo comma dell'art. 411 cpc) richiede (come alcuni componenti del gruppo di lavoro ritengono) che i conciliatori debbano essere due, uno per il lavoratore e uno per il datore di lavoro (e ciò nonostante vi sia una sentenza della Suprema Corte che afferma che basti il primo). Qualche mese o qualche anno fa pensavamo che fosse corretto stipulare presso la sede aziendale e ora l'orientamento è cambiato. Di qui a breve la Suprema Corte potrebbe cambiare orientamento anche con riguardo al numero dei conciliatori e stabilire che i conciliatori in sede sindacale debbano essere due, uno per ognuna delle parti.

Vorrei inoltre condividere un paio di ulteriori riflessioni, proprio sui **soggetti**. Oggi, seppure con molta cautela, ci possiamo attenere all'insegnamento della Suprema Corte, per cui la conciliazione informale sede sindacale non richiede la presenza del rappresentante dell'associazione datoriale, cioè è sufficiente il conciliatore/sindacalista del lavoratore. Questo orientamento però non è convincente (e, come ho detto, potrebbe

mutare) se si pensa a tutte le altre tipologie di conciliazioni: davanti al giudice ogni parte ha il suo avvocato; nella negoziazione assistita ogni parte deve avere il suo avvocato; presso l'Ispettorato del lavoro, la Commissione è composta da rappresentanti sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro; nelle conciliazioni sindacali formali ex art. 412 ter cpc, il collegio è composto da rappresentanti delle associazioni dei lavoratori e da rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro. Vale dunque la stessa osservazione di prima: **perché solo in questo caso è sufficiente che vi sia il solo conciliatore/sindacalista del lavoratore?** Mi sembra che l'attuale impostazione della Cassazione sia in contrasto con il sistema delle conciliazioni, anche perché, se la conciliazione in sede sindacale è (secondo una autorevole dottrina) la prosecuzione dell'attività di stipulazione del contratto collettivo, poiché il contratto collettivo si stipula tra datori di lavoro, rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e rappresentanti delle associazioni dei lavoratori, allora anche la conciliazione sindacale dovrebbe coerentemente vedere la partecipazione di entrambi i rappresentanti sindacali (del datore di lavoro e dei lavoratori).





Un altro aspetto, sul quale si concentra l'ordinanza n. 10065 in data 15 aprile 2024, è quello della necessità (indispensabile) di una effettiva assistenza del conciliatore nei confronti del lavoratore; nella logica della ordinanza, si dà per scontato l'elemento dell'assistenza effettiva del lavoratore da parte del conciliatore sindacale, ma si ritiene che esso non sia sufficiente. In altre parole, l'ordinanza n. 10065 in data 15 aprile 2024 afferma che questo non sia abbastanza, ma che occorra un *quid pluris*, un elemento ulteriore dato dalla sottoscrizione nella sede non virtuale o se si preferisce nella sede fisico topografica. Riferendoci a casi concreti, sono situazioni da evitare quella del conciliatore scelto dal datore di lavoro, del conciliatore che arrivi all'ultimo momento e nulla sappia, del conciliatore che parli un perfetto italiano, ma non parli la lingua straniera del lavoratore, del conciliatore che abbia fretta e che non legga il verbale, della assenza di contestualità nelle sottoscrizioni: sono tutte situazioni che ostano a una effettiva assistenza della parte debole.

Un'ulteriore riflessione: per conciliare con un dirigente, occorre l'assistenza di un conciliatore della associazione sindacale dei dirigenti oppure basta l'assistenza di un conciliatore di associazione sindacale dei lavoratori?

In linea generale, a me pare che un consulente del lavoro abbia di fronte una rosa di opzioni: la conciliazione in sede sindacale (sia quella formale, sia quella informale), la conciliazione monocratica, la conciliazione all'Ispettorato del lavoro, la conciliazione presso le commissioni di certificazione, la conciliazione giudiziale e **debba, di volta in volta, scegliere lo strumento migliore, per raggiungere una transazione inoppugnabile.**

Un'ultima notazione. L'ordinanza della dott. ssa Ponterio parla di **nullità dell'accordo**, non perché la violazione della procedura dell'art. 2113 cc implichi la nullità (infatti, è pacifico che sia un'annullabilità con possibilità di impugnazione entro il termine

di decadenza di sei mesi), **ma in quanto il caso concreto non era quello di una conciliazione, bensì di un patto di demansionamento ai sensi del sesto comma dell'art. 2103 cc** con diminuzione della retribuzione, demansionamento il cui patto andava stipulato in una sede protetta. Ecco perché si parla di nullità di quell'accordo non della conciliazione.

### Cosa può dirci invece sull'aspetto relativo all'oggetto della conciliazione?

Per quanto riguarda l'oggetto, il datore di lavoro tende sempre a sottoscrivere una conciliazione "tombale", ma vi sono oggetti sui quali non si può transigere, come le conciliazioni su diritti cc. dd. futuri o quelle sul mancato versamento della contribuzione previdenziale. È sempre opportuno riportare, nel verbale di conciliazione, un **oggetto specificato in modo chiaro**, cioè meglio inserire qualche rigo in più nelle premesse del verbale di conciliazione. Per esempio, se vi è stato un licenziamento, è bene precisarne la data e fare presente che è stato impugnato e da chi; se è stata avanzata una richiesta di differenze retributive per inquadramento errato è bene precisare quale è stato l'inquadramento rivendicato e su quali basi ciò è avvenuto.

Un'ultima considerazione: nel testo del verbale di conciliazione in sede sindacale il riferimento all'art. 410 cpc ci porta fuori strada, perché la conciliazione informale, in sede sindacale, è disciplinata solo dal terzo comma dell'art. 411 cpc (e citare altre norme potrebbe causare confusione nell'interpretazione).

