

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



ENRICO GRAGNOLI

Relazione Introduttiva



La scelta del tema della Conciliazione sindacale nasce dall'attenzione generata, qualche mese fa, dal contrasto della giurisprudenza nella Sezione Lavoro, con due provvedimenti di segno opposto sulle transazioni stipulate in azienda. Il primo afferma che sono nulle, mentre l'altro che l'elemento può essere valutato qualora, insieme ad altri fattori, possa contribuire a dimostrare che non vi è stata effettiva assistenza nei confronti del lavoratore. Benché abbia personalmente preso posizione a favore di questa seconda tesi, **la vivacità del dibattito che è scaturito sul tema ha suggerito l'opportunità di compiere una riflessione a più ampio raggio**, in cui mettere a confronto tesi diverse. Da qui l'esigenza di strutturare il convegno odierno in modo ricco e articolato, non soltanto con il fattivo confronto fra diverse opinioni, ma anche con una compagine di relatori di varia estrazione e con il conseguente apporto di diversi punti di

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Parma.

Avvocato.

Già componente di due gruppi di lavoro istituiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione pubblica, per la redazione di un testo unico in materia di pubblico impiego.

vista a beneficio di una più completa visione d'insieme da parte della platea dei Consulenti del Lavoro.

Per meglio inquadrare l'argomento, vorrei *in primis* esplicitare il **concetto di inderogabilità**. Il termine è di uso frequente, ci sono interi corpi normativi inderogabili: tutta la legislazione a tutela del consumatore così come la sottospecie della tutela del turista, che è un consumatore con norme derogatorie; buona parte del codice delle assicurazioni private, così come la disciplina della tutela del conduttore in materia di locazioni. Molte disposizioni del codice civile sono per loro natura inderogabili. Nel sentire comune, si considera che **l'inderogabilità delle norme sia posta a tutela del contraente debole**. È, dunque, opportuno specificare che, nonostante il diritto del lavoro sia stato il primo a sperimentare il concetto di inderogabilità, in questo ambito il presupposto della inderogabilità sia diverso

¹Si v. GRAGNOLI E., *Il Parere degli Esperti*, estratto dalla Rivista *Il Consulente Milleottantuno* ed. n. 1/2025- Speciale ASRI, nota n. 11, p.8.

(a questo riguardo, si veda l'ordinanza della Cassazione 28435 del 5 novembre 2024¹). **Il diritto del lavoro nasce con l'idea che le prestazioni di lavoro non possano essere oggetto di "gioco al ribasso"**, ovvero che l'imprenditore non possa mettere in concorrenza i lavoratori e non possa approfittare della condizione di bisogno di un lavoratore per abbassare i livelli di tutela, in particolare retributiva, ma più in generale normativa, sotto dei minimi fissati appunto in modo inderogabile dalla legge e dai contratti collettivi. Questo vale anche per il lavoratore, che anche in particolari condizioni di bisogno, non può porsi in concorrenza ai colleghi occupati, offrendo prestazioni a condizioni inferiori di quelle stabilite dalla legge e dai contratti collettivi.

In altre parole, la tutela del gruppo viene prima della tutela delle condizioni in stato di bisogno del singolo e da qui la prospettiva di protezione sociale più generale dell'intervento pubblico di riequilibrio delle condizioni; **l'inderogabilità** ha una dimensione di imperatività che si **rivolge quindi verso il datore di lavoro**, ma si rivolge **anche verso il lavoratore**, a cui è proibito accettare condizioni peggiorative anche se, già lo scriveva Karl Marx, *"si troverà sempre un lavoratore disponibile a lavorare a uno scellino di meno"*. Nel caso in cui un lavoratore abbia accettato di lavorare a meno di quello che è previsto da un contratto collettivo, quindi abbia derogato a una norma inderogabile, perché ne aveva bisogno, le sue condizioni di bisogno restano irrilevanti, perché l'accordo è nullo e non può essere stipulato. Se non nei casi previsti dalla legge, esempio tipico, l'accordo di dequalificazione concordata, previsto nell'attuale stesura dell'articolo 2103 del codice civile, che di fatto in forza di un'espressa previsione, di gran lunga, la più importante delle previsioni sulla deroga consensuale legittima, ne ammette la legittimità. Tornando all'ordinanza del 5 novembre questa fa riferimento al caso di un lavoratore che ha accettato di svolgere la prestazione a condizioni inferiori a quanto previsto da un contratto collettivo, derogando per necessità a una norma

inderogabile; **la sola possibile sanzione, dunque, è la nullità dell'atto.**

Art. 2113 c.c. *"Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide."*

La nullità dell'articolo 2113 del codice civile è allora da ritenersi un riflesso di questa concezione dell'inderogabilità?

L'ordinanza che ha vietato la stipulazione delle transazioni sul luogo di lavoro ritiene di sì, ed è una tesi che ha dei sostenitori. La posizione maggioritaria sostiene, invece, che l'articolo 2.113 del codice civile, abbia una diversa *ratio* e cioè prevedrebbe, che per le prestazioni già eseguite la tutela dell'interesse super individuale del gruppo dei lavoratori venga meno, privilegiando dunque il fatto che la prestazione abbia già avuto luogo. Un altro aspetto strettamente individuale è per il lavoratore l'esigenza di un immediato riscontro economico, in caso di eventuale controversia, che di fatto si pone in contrasto con i tempi del giudizio in materia di lavoro, che potrebbero arrivare a tre anni.

A questo punto è opportuno riflettere sulla forma essenziale di tutela dell'interesse individuale: la **tutela della consapevolezza**, ovvero la **protezione contro le asimmetrie informative**. È incontestabile che il datore di lavoro abbia generalmente fonti di informazione più affidabili di quelle del lavoratore; dunque tutte le sedi di stipulazione delle transazioni hanno un solo obiettivo, consentire al lavoratore di raggiungere un accordo, avendo una ragionevole consapevolezza di quello che fa: questo è l'obiettivo della norma. In alcuni casi, il superamento delle asimmetrie informative è garantito da un organo pubblico o da un organo che espleta un pubblico servizio: la commissione di conciliazione, presso la direzione territoriale, l'Ispettorato territoriale del lavoro nella conciliazione monocratica, il giudice, la commissione di certificazione, certamente lo espletano -

secondo alcuni addirittura esercitano una pubblica funzione. In tal caso il problema è il rispetto della procedura, che deve essere garantito dall'organo pubblico che espleta il pubblico servizio, ovvero assicurare al lavoratore di avere consapevolezza. La scelta della sede della stipulazione ha certamente un impatto su questo elemento: nel caso della conciliazione in sede giudiziale, sarà il giudice ad accertarsi di tale consapevolezza ma al di là della sua valutazione la transazione sarà in ogni caso valida ed efficace; qualora si scelga la stipulazione presso le Commissioni di certificazione, è la sede di certificazione che deve controllare la condizione soggettiva di consapevolezza del lavoratore, se non lo fa ci sarà un problema di responsabilità dell'autorità certificante, ma non c'è un problema di validità, ordine, efficacia dell'atto.

Diverso è il caso della conciliazione in sede sindacale, dove si costituisce un collegio composto dal rappresentante dell'associazione del datore di lavoro e dal rappresentante dell'associazione sindacale – anche se sussiste giurisprudenza che afferma che è sufficiente la presenza del

rappresentante sindacale - e dove c'è una diretta rilevanza del comportamento del conciliatore, ai fini dell'assicurazione della validità e dell'efficacia della conciliazione. Il conciliatore - che opera in forza di un mandato e non in forza di una posizione istituzionale o dell'espletamento di un pubblico servizio o di una pubblica funzione come la Commissione di conciliazione - deve fare in modo che siano **superate le asimmetrie informative ovvero fare in modo che il lavoratore sia consapevole di quello che stipula**. Secondo la prima ordinanza in materia, che poi è stata disattesa della seconda, ci possono essere vari indici che dimostrino il fatto che queste asimmetrie informative non siano state superate; ad esempio, numerosi sono i casi riportati di lavoratori di lingua straniera che non sono stati adeguatamente assistiti da un interprete oppure di lavoratori che non hanno opportunamente conferito con il conciliatore prima che la conciliazione avesse luogo.

Se da un lato la scelta del luogo materiale della conciliazione potrebbe influire sulla disparità di condizioni datore-lavoratore,



comportando la nullità dell'atto se adeguatamente dimostrato, d'altra parte difficilmente tale scelta in sé impatta sul lavoratore intimorendolo; anche perché solitamente la scelta della sede dell'azienda come luogo della conciliazione è dovuta a motivi eminentemente pratici, ad esempio perché l'impresa non aderisce a nessuna organizzazione sindacale o per la distanza fisica dal capoluogo di provincia. Quindi **il luogo di stipulazione è uno degli elementi essenziali della conciliazione**, come afferma il penultimo provvedimento, ma si consideri con attenzione che **per sede sindacale non si intende il luogo fisico in cui è ubicata l'associazione di categoria, bensì lo strumento sindacale di eliminazione dell'asimmetria informativa**.

Non a caso Confindustria ha prontamente adottato un provvedimento di portata nazionale, per cessare di effettuare transazioni a distanza, in primo luogo perché le norme transitorie dell'epidemia hanno perso efficacia e anche perché, se la stipulazione deve avere luogo non in azienda, ma presso la sede dell'associazione sindacale, se però la stipulazione avviene a distanza manca di un riferimento fisico certo. L'obiezione di Confindustria è stata corroborata dal fatto che il Governo ha inserito, all'interno della bozza del cosiddetto Collegato Lavoro, una norma esplicita sulle conciliazioni a distanza e quindi, se il Governo ritiene che si debba fare una norma espressa, probabilmente sottintende che lo stesso governo ha forti dubbi sulla possibilità allo stato di stipulare a distanza. Si pone allora il problema di come debba essere strutturata la conciliazione a distanza in modo tale da superare le asimmetrie informative ovvero anche da consentire un'effettiva assistenza.

Basti banalmente pensare al caso in cui il lavoratore e il conciliatore non si siano mai incontrati, di persona o virtualmente, prima dell'atto; mentre in una sede fisica di conciliazione sarebbe possibile confrontarsi brevemente allontanandosi dal luogo dell'atto, se si effettua l'attività da remoto questo non è ipotizzabile.

Va dunque ribadito che **il punto cruciale della tutela del lavoratore** - a differenza di quello che capita per la violazione della norma inderogabile e cioè per una deroga che guarda verso il futuro - una volta che la prestazione è stata fornita, **è il diritto del lavoratore alla consapevolezza**, obiettivo che deve essere realizzato mediante lo strumento di stipulazione della transazione.

Mi corre l'obbligo ora di una ultima considerazione circa quegli **atteggiamenti prudenziali**, che fanno parte della diligenza che ogni professionista deve avere nei confronti dei clienti: se è stata emessa una sentenza della Cassazione che non ci trova d'accordo e che dà rilievo alla sede, è sempre **opportuno in tutti i casi individuare dei comportamenti prudenziali che evitino dei rischi che derivino da posizioni degli interlocutori sociali**, a cominciare dai giudici, con cui tutti i professionisti necessariamente si trovano a interagire. Pertanto non c'è contraddizione tra il fatto che io non condivida l'orientamento del secondo provvedimento in materia ma al contempo inviti ad osservarlo.



