

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1081



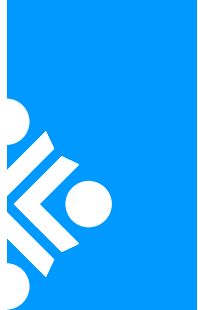
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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 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.

ATTI DAL CONVEGNO



II PANEL

TEMPI E MODI

DELLA CONCILIAZIONE

VALENTINA ANIBALLI

Professoressa Associata di diritto del lavoro dell'Università Mercatorum (da marzo 2025) Coordinatrice dell'Osservatorio per la digitalizzazione delle relazioni industriali e dell'Attività "Studi e Ricerche" della Commissione di conciliazione e certificazione dei contratti di lavoro dell'Università Mercatorum

Le conciliazioni in modalità telematica: brevi considerazioni a partire dall'esperienza delle Commissioni di certificazione universitarie



Passo la parola a Valentina Aniballi, coordinatrice dell'Osservatorio per la digitalizzazione delle relazioni industriali dell'Università Mercatorum. Siamo curiosi di ascoltare il parere di chi studia la digitalizzazione delle relazioni industriali quotidianamente, cosa può dirci dal suo punto di vista?

La digitalizzazione delle relazioni industriali investe una molteplicità di processi che vanno ben oltre l'esercizio dei singoli diritti sindacali. In questa ampia prospettiva si colloca la risoluzione di controversie stragiudiziali quando l'intera procedura che le governa si avvale di strumenti informatici. Tale prospettiva, tra l'altro, intercetta inevitabilmente l'attività svolta da quelle Commissioni di conciliazione e certificazione dei contratti di lavoro che, per il fatto di essere incardinate all'interno di un'Istituzione universitaria, hanno un raggio di azione potenzialmente coincidente con l'intero territorio nazionale. Pertanto, la modalità telematica – di cui le Commissioni possono avvalersi in virtù della propria potestà regolamentare – è in grado di abbattere qualsiasi barriera di natura territoriale che possa ostacolare l'attività di assistenza a lavoratori e imprese.

Già prima della pandemia, dunque, le conciliazioni da remoto erano una pratica conosciuta. Abbandonata l'inevitabile connotazione emergenziale, esse sono

oggi un elemento strutturale che inizia a ricevere un esplicito riconoscimento da parte del legislatore. Il "Collegato lavoro", infatti, abilita la sede sindacale a ricorrere a tale modalità, seppur demandando a un decreto ministeriale – da emanarsi entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore della Riforma – le concrete modalità di svolgimento.

Nel dibattito sul concetto di "luogo" applicato alla sede in cui può essere sottoscritto un verbale conciliativo che abbia i crismi della definitività e inoppugnabilità di cui all'art. 2113 c.c., si inserisce l'Accordo firmato il 22 ottobre del 2024 da Confindustria Veneto Est e dalle corrispettive Organizzazioni sindacali.

Quest'ultimo, alla luce della possibilità che viene offerta dall'articolo 412 ter c.p.c. – in virtù del quale *"La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative"* –



definisce che cosa debba intendersi per sede sindacale. In particolare, è sede sindacale *“qualunque luogo e/o locale, anche quindi presso un’Azienda e/o le sedi di Confindustria Veneto Est, che sia concordemente individuato quale sede di stipulazione della conciliazione da parte del Lavoratore, dell’Organizzazione sindacale che lo assiste, del Datore di Lavoro e di Confindustria Veneto Est, ove coinvolta”*.

Con l’occasione, viene confermata la validità di conciliazioni in sede sindacale concluse ricorrendo a modalità da remoto, attraverso apposite piattaforme telematiche, in grado di mettere in contatto e di identificare le parti che non siano fisicamente presenti in uno stesso locale. Sono poi previsti determinati requisiti volti a correggere la cosiddetta *“asimmetria informativa”* che contraddistingue la posizione del lavoratore rispetto alla controparte datoriale.

In primo luogo, sul piano formale è previsto che lavoratore e funzionario sindacale siano fisicamente e contestualmente presenti, nello stesso luogo fisico, anche se collegati a distanza con le altre parti che intervengono nella conciliazione. Sul piano sostanziale si precisa che il funzionario sindacale che assiste il lavoratore deve rendere edotto il lavoratore medesimo, con riferimento al contenuto e agli effetti della conciliazione. Inoltre, il lavoratore darà atto della sussistenza dell’accordo rispetto al luogo prescelto per la conciliazione, confermando di aver ricevuto effettiva assistenza.

Quasi in una sorta di dialogo con il legislatore, le parti si impegnano a rivedere i contenuti dell’Accordo nel caso in cui dovessero intervenire modifiche normative su argomenti in esso trattati. L’Intesa territoriale, infatti, è stata sottoscritta solo qualche settimana prima della definitiva approvazione del *“Collegato lavoro”*. Il medesimo impegno è previsto qualora dovessero emergere nuovi orientamenti giurisprudenziali. Senonché, allo stato attuale l’Accordo esprime una precisa presa di posizione anche rispetto a quelle recenti ordinanze della Corte di Cassazione (Cass.

18 gennaio 2024, n. 1975 e Cass. 15 aprile 2024, n. 10065) di cui si è ampiamente trattato nel corso delle precedenti relazioni e che sembrerebbero restituire interpretazioni contrastanti rispetto al concetto di *“luogo”*.

Ferme restando le peculiarità delle singole casistiche alla base delle due ordinanze in questione (peraltro espressamente riguardanti la conciliazione in sede sindacale), in verità esse sembrano convergere verso una medesima lettura tesa ad attribuire rilievo prioritario all’effettività dell’assistenza fornita. La problematica della *“sede sindacale”* rilevarebbe non tanto sul piano della fisicità del luogo, quanto sul piano funzionale, essendo preordinata ad assicurare al lavoratore l’esercizio di un libero, informato e consapevole convincimento. Come evidenziato dalla prima delle citate pronunce, la questione si sposta – eventualmente – sul fronte degli oneri probatori, nella misura in cui il datore di lavoro dovrà considerarsi gravato dell’onere di provare che il lavoratore, grazie all’effettiva assistenza sindacale, ha avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte.

Se poi si considera che è proprio il legislatore del *“Collegato lavoro”* ad abilitare la sede sindacale alla sottoscrizione di conciliazioni da remoto, l’importanza del luogo fisico (da intendersi in senso topografico) viene sensibilmente ridimensionata, legittimando così una lettura dematerializzata dello stesso. Per contro, l’attenzione si sposta sul profilo dell’assistenza riservata e dedicata al lavoratore, vale a dire sul processo di formazione della volontà del lavoratore che, nel caso di conciliazione da perfezionarsi dinanzi ad una Commissione di certificazione universitaria, è garantita dal Commissario, un soggetto terzo che è tenuto ad informare le parti sugli effetti e sulle conseguenze del documento che esse si accingono a sottoscrivere.

Il Commissario anche da remoto può svolgere ugualmente la sua funzione inserendosi attivamente nello scambio, che



intercorre tra le parti, finalizzato - tanto nelle tradizionali conciliazioni in presenza, quanto in quelle che si svolgono in modalità telematica - alla condivisione del verbale che avviene prima dell'audizione in cui sarà formalizzato l'accordo conciliativo. In ogni caso, è consigliabile inserire all'interno del verbale un richiamo esplicito alla consapevole scelta delle parti di un "luogo" diverso da quello inteso in senso tradizionale. In particolare, nel caso in cui datore di lavoro e lavoratore si colleghino dalla medesima postazione aziendale, è preferibile specificare che tale soluzione è frutto di accordo tra le parti.

Sempre sul fronte delle garanzie apprestate alla parte debole del rapporto, occorre poi considerare tutta una serie di ulteriori accorgimenti che vanno dall'obbligatoria identificazione delle parti (attraverso l'esibizione via video di un proprio documento di identità), fino alla concreta sottoscrizione del verbale. Il processo di firma prevede la circolazione del documento che giunge al Commissario, il quale dovrà assicurare l'apposizione della firma olografa (o digitale) di ciascuno sullo stesso documento condiviso. L'apposizione della firma da parte di ciascun soggetto dovrebbe avvenire durante l'audizione, in tempo reale e in collegamento audio-video con gli altri soggetti coinvolti e alla "presenza" del Commissario. Ogni partecipante, pertanto, potrà accertare l'apposizione della firma da parte degli altri partecipanti sul documento condiviso e fatto circolare.

Si tratta di accorgimenti tesi a gestire nel miglior modo possibile una procedura che può mantenere delle criticità, molto spesso legate alla diffidenza che si nutre - più in generale - nei confronti della tecnologia. L'Accordo Confindustria Veneto Est coglie questa sfiducia trasformandola in una opportunità, attraverso una lettura che sembra privilegiare un modello ibrido di relazioni industriali in cui il canale digitale affianca il canale presenziale, senza però sostituirlo. Sarà interessante capire se le soluzioni disciplinate all'interno dell'Accordo territoriale siano poi in linea con le soluzioni che verranno proposte dal decreto ministeriale attuativo del "Collegato lavoro" e quanto queste ultime attingeranno a prassi e linee guida che le Commissioni universitarie periodicamente sono tenute a comunicare al Ministero.

