

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1 0 8 1



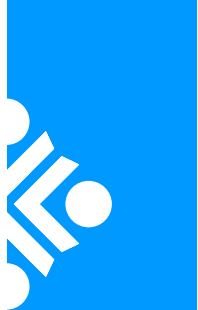
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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**

I NOSTRI SUPPORTER



KYOCERA DOCUMENT SOLUTIONS ITALIA

Kyocera Document Solutions Italia è una società del Gruppo Kyocera Document Solutions Inc., fornitore leader di soluzioni per la gestione documentale con sede a Osaka, in Giappone.

Il portfolio dell'azienda comprende sistemi multifunzione e stampanti affidabili ed eco-friendly, nonché applicazioni, soluzioni e servizi professionali che consentono ai clienti di ottimizzare e gestire il flusso dei documenti, raggiungendo nuovi livelli di efficienza.

Con competenze professionali e una cultura di partnership empatica, l'obiettivo dell'azienda è aiutare le organizzazioni a mettere in pratica le conoscenze per guidare il cambiamento.

Nel 2019 il Gruppo Kyocera ha fatto il suo ingresso nel mondo del Production Printing, con il primo dispositivo per la stampa di produzione inkjet, il sistema TASKalfa Pro 15000c. Questo sviluppo ha rappresentato un passo importante nella diversificazione dell'azienda, che oggi è in grado di offrire agli specialisti del printing e alle organizzazioni con elevate esigenze di stampa, come banche, enti ospedalieri, utility e servizi pubblici la possibilità di ottimizzare i processi in modo efficiente e affidabile. **Per maggiori informazioni, visitare il sito kyoceradocumentsolutions.it**

GRUPPO SEAC

Il gruppo SEAC conta più di 22.000 clienti, più di 450 dipendenti e diverse sedi dislocate sul territorio nazionale. Offre una pluralità di servizi che vengono destinati al mercato nazionale e che si rivolgono a commercialisti, Consulenti del Lavoro e altre categorie professionali, aziende, associazioni di categoria, enti, patronati e organizzazioni. SEAC è al fianco dei propri clienti per il miglioramento continuo dei loro processi di business nella digital transformation. Si impegnano per questo a fornire soluzioni tecnologiche, aggiornamento professionale e servizi innovativi per contribuire al raggiungimento dei loro obiettivi. Software, Editoria & Knowledge Base, Servizi ICT, Formazione e Servizi B2B sono le aree strategiche che compongono la loro value proposition trasversale. Nata come servizio di elaborazioni per il Sistema Confcommercio, la nostra società si è progressivamente ampliata negli anni e grazie agli investimenti in M&A e ad un'efficace strategia aziendale si è evoluta nel Gruppo SEAC. **Per maggiori informazioni, visitare il sito: seac.it**



EIPBRO



EBIPRO, costituito dalle parti sociali del settore studi professionali (CONFPROFESSIONI per la parte datoriale e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS per la parte sindacale) tramite le sue due Gestioni (Gestione Ordinaria e Gestione Professionisti) realizza iniziative finalizzate a favorire la crescita umana e professionale dei professionisti e dei loro collaboratori operando in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, il welfare, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il sostegno al reddito.

Per maggiori informazioni, visitare il sito: ebipro.it

CADIPROF

CADIPROF è la cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali che gestisce ed eroga le prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria a favore dei lavoratori che, in applicazione del CCNL Studi Professionali, vengono iscritti alla Cassa. I Soci fondatori della Cassa sono le Parti Sociali firmatarie del CCNL, Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa (parte datoriale), Filcams, Fisascat e Uiltucs (parte sindacale). CADIPROF è iscritta sin dal 2010 all'Anagrafe dei Fondi Sanitari integrativi istituita presso il Ministero della Salute. **Per maggiori informazioni, visitare il sito: cadiprof.it**



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



IL PARERE DEGLI ESPERTI

LE CONCILIAZIONI SINDACALI
a cura di Enrico Gragnoli



Indice

degli argomenti

1. L'inderogabilità della legge e del contratto collettivo e i limiti al potere di disposizione - **p.8**
2. Le controversie individuali e il riequilibrio delle asimmetrie informative - **p.10**
3. Le conciliazioni in sede protetta, la composizione del contrasto e la protezione del prestatore di opere - **p.14**
4. Le conciliazioni sindacali - **p.17**
5. La sede della conciliazione - **p.21**
6. Le conciliazioni, il contratto a tutele crescenti e i riflessi fiscali - **p.23**
7. Le conciliazioni e la cosiddetta stabilizzazione - **p.26**



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

1. L'inderogabilità della legge e del contratto collettivo e i limiti al potere di disposizione.

Si discute da tempo sul raccordo fra inderogabilità e limiti al potere di disposizione¹; come è noto, si è sostenuto che “inderogabilità e indisponibilità (dei relativi diritti) costituiscono (...) fenomeni normativi inscindibili, in quanto rispondenti a una medesima logica, che è poi quella di sottrarre spazi all'autonomia privata”², al punto che le norme legali e le clausole dei contratti collettivi inciderebbero sulla possibile disposizione³. Non vi sarebbero stati ostacoli di ordine logico a che l'ordinamento positivo così prevedesse⁴; però, questa impostazione è contraddetta da una piana lettura dell'art. 2113 cod. civ.⁵, il quale, nel regolare le rinunce e le transazioni⁶, specifica in quali forme si possa disporre delle posizioni soggettive⁷ derivanti dall'attuazione di statuizioni inderogabili⁸. L'inderogabilità e l'indisponibilità (o, meglio, i vincoli alla disposizione dei diritti) hanno sorti diverse, a prescindere dall'art. 2113 cod. civ.⁹, poiché “ciò che assume rilievo” è “il momento dell'acquisto, in senso tecnico (...), del diritto”¹⁰.

Per l'art. 2113 cod. civ., è nullo il contratto di modificazione di previsioni legali o negoziali inderogabili¹¹, mentre l'atto di disposizione è valido nei confini identificati dalla stessa norma e da ogni altra limitativa dell'autonomia privata; del resto, l'art. 2113 cod. civ. sposta il problema della validità sul terreno formale, poiché, se non ricorrono altri divieti, la stipulazione nei modi previsti dall'art. 2113, quarto comma, cod. civ. esclude l'impugnazione del prestatore di opere. Non si dà alcuna “lettura restrittiva” della locuzione

¹V.: Cester, *Rinunzie e transazioni (diritto del lavoro)*, in *Enc. dir.*, vol. XL, 984 ss..

²V.: Aranguren, *La tutela dei diritti del lavoratore*, Padova, 1981, 44 ss.; v. anche Buoncristiano, *Le rinunzie e le transazioni dei lavoratori*, in *Tratt. dir. priv.*, a cura di P. Rescigno, ed. I, Torino, 1986, 589 ss..

³V.: Cottino, *L'art. 2113 cod. civ. e l'annullabilità per errore, violenza o dolo delle transazioni e rinunce a diritti inderogabili dei lavoratori subordinati*, in *Dir. lav.*, 1946, I, 48 ss..

⁴V.: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 521 ss..

⁵V.: Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in *Comm. cod. civ.*, a cura di Schlesinger, ora di Busnelli, Milano, 1990, 34 ss..

⁶V.: F. Santoro Passarelli, *L'invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, in *Giur. compl. Cass. civ.* 1948, II, 1948, 53 ss..

⁷V. Trib. Milano 31 marzo 2015, in *Giur. it. rep.*, 2015.

⁸V.: Albi, *Indisponibilità dei diritti, inderogabilità della norme, effettività dei diritti nel rapporto di lavoro*, in Aa. Vv., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011 – 2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, a cura di L. Calcaterra, vol. II, Napoli, 2018, 1063 ss..

⁹Invece, sull'indisponibilità quale diretta conseguenza dell'inderogabilità delle fonti, v. U. Prosperetti, *Le rinunce e le transazioni dei lavoratori*, Milano, 1955, 186 ss..

¹⁰V.: Magnani, *Disposizione dei diritti*, in *Dig., disc. priv.*, sez. comm., vol. V, 60 ss..

¹¹V. Cass. 5 novembre 2024, n. 28435, ord., in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2024.



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

“diritto derivante da norma inderogabile” contenuta nell’art. 2113 cod. civ.¹² e, parlando di diritto soggettivo, il legislatore ha fatto riferimento “solo «al diritto già acquisito» dal lavoratore in forza dell’applicazione delle norme legali e contrattuali inderogabili poste a sua tutela”¹³. Se così non fosse, se cioè il diritto non fosse venuto a esistenza e, quindi, non fosse stato acquisito, non se ne potrebbe ragionare e tanto meno si potrebbe pensare a una sua disposizione¹⁴.

Inderogabilità e indisponibilità non si “sovrappongono” nella “ipotesi di norme che attribuiscono diritti al lavoratore per il solo fatto di avere instaurato il rapporto (...), a prescindere dal verificarsi di presupposti legati all’esecuzione della prestazione”¹⁵. In realtà, nelle vicende citate (diritto alla sicurezza e di sciopero), non vi è alcuna confusione fra l’inderogabilità e l’indisponibilità¹⁶, poiché, in entrambi i casi, le posizioni soggettive non possono essere oggetto di un atto di disposizione, in quanto ciò è proibito da specifici principi costituzionali (art. 32 e art. 40 cost.). Tuttavia, l’inderogabilità non si può confondere con la sorte delle posizioni soggettive, dopo che siano venute a esistenza¹⁷.

Ancora, la disposizione non implica una deroga a clausole negoziali e a previsioni eteronome¹⁸. Si dice che “l’atto con il quale il lavoratore rinuncia alla quota maturata dell’indennità di sottosuolo comporta (...) la disapplicazione di una norma inderogabile: non si tratta, beninteso, della norma contrattuale – collettiva che attribuisce il diritto all’indennità, ma della norma, anch’essa presente nel contratto collettivo, e inderogabile, che determina, su base mensile, l’ammontare”¹⁹. Invece, dopo che il prestatore di opere abbia adempiuto il suo obbligo e compiuto il suo facere, sia la clausola sull’an, sia quella sul quantum trovano piena applicazione, perché, con il realizzarsi del fatto tipico, si compie la valutazione e il diritto è acquisito²⁰.

¹²V: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, loc. cit., 521 ss.

¹³V: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, loc. cit., 521 ss., che, peraltro, utilizza l’espressione per rendere un concetto diverso, se non opposto.

¹⁴V: F. Santoro Passarelli, *L’invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, loc. cit., 53 ss.

¹⁵V: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, loc. cit., 521 ss.

¹⁶V: Smuraglia, *Indisponibilità e inderogabilità dei diritti del lavoratore*, in *Nuovo tratt. dir. lav.*, diretto da Riva Sanseverino – Mazzoni, vol. II, Padova, 1971, 720 ss..

¹⁷V: G. Branca, *Sulla indisponibilità dei diritti del lavoratore garantiti dalla Costituzione*, in *Foro pad.*, 1958, I, 503 ss..

¹⁸V: Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, 347 ss..

¹⁹V: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, loc. cit., 531 ss..

²⁰V: D’Antona, *L’autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991, 469 ss.; Palmieri, *Transazione e rapporti eterodeterminati*, Milano, 2000, 332 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

Avvenuta tale attuazione delle statuizioni convenzionali o legali, esse non possono più essere “disapplicata”²¹ (e non è chiaro che cosa si intenda con tale espressione, poiché l’inderogabilità consente ai soli soggetti collettivi di incidere sull’esecuzione dei loro contratti)²². Diversa è la sorte del diritto alla retribuzione maturata²³ e, cioè, dell’importo determinato nell’an e nel quantum, poiché di tale posizione soggettiva il titolare può disporre nei limiti dell’art. 2113 cod. civ.²⁴ e una rinuncia (totale o parziale) non impedisce che, nel mese successivo (per seguire l’esempio proposto), il diritto all’indennità di sottosuolo sorga di nuovo, in attuazione delle stesse, intonse, previsioni.

Peraltro, “una volta in cui, in assenza di contrasti (...) circa l’applicabilità del contratto, risulti invocata una clausola rispetto alla quale il negozio individuale introduca una disciplina peggiorativa, il giudice può considerare inoperante tale ultimo patto, poiché non è indispensabile una formale eccezione di nullità, in quanto, invocando la clausola, non si fa altro che menzionare lo specifico regime previsto dall’art. 2077 cod. civ.”²⁵. A prescindere dal non persuasivo riferimento all’art. 2077 cod. civ., inerente ai soli contratti corporativi, il principio è convincente²⁶, poiché, a fronte dell’oggettivo contrasto fra le pattuizioni, è sufficiente richiamare quelle dell’accordo sindacale, senza formule particolari e senza che si debba in modo espresso invocare la nullità, implicita nel fatto che si menzionino indicazioni inderogabili.

2. Le controversie individuali e il riequilibrio delle asimmetrie informative.

Mentre la differenza fra inderogabilità e limiti al potere di disposizione affonda in un sistema recepito dall’art. 2113 cod. civ.²⁷ (e non costruito in alcun modo da tale precetto), nulla avrebbe costretto il legislatore a stabilire che da atti inderogabili dovessero derivare diritti disponibili nelle forme e con i vincoli dell’art. 2113 cod. civ.. Sarebbe stata accettabile anche una soluzione diversa, per esempio impostata in tema di ferie, poiché, in tale ambito, il diritto è irrinunciabile, per principio costituzionale. Le differenze fra la disciplina dell’inderogabilità e quella della disposizione non derivano da considerazioni teoriche, ma da contingenti e ragionevoli scelte compiute

²¹V.: Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, loc. cit., 531 ss..

²²V.: Voza, *Norma inderogabile a autonomia individuale assistita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 603 ss..

²³V.: Magnani, *Disposizione dei diritti*, loc. cit., 60 ss..

²⁴V.: Maresca, *La prescrizione dei crediti di lavoro*, Milano, 1983, 40 ss.; Ferraro, *Rinunzie e transazioni del lavoratore*, in *Enc. giur.*, vol. XXVIII, 40 ss..

²⁵V. Cass. 23 gennaio 1999, n. 645, in *Giur. it. rep.*, 1999.

²⁶V.: Ballestrero, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, I, 357 ss..

²⁷V.: Runggaldier, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1980, I, 291 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

dall'ordinamento, anche per evidenti ragioni di promozione della certezza nei rapporti di lavoro. Se mai, si deve cercare di spiegare per quali più generali motivazioni l'art. 2113 cod. civ.²⁸ indichi i modi di legittima disposizione e non ritenga preferibile collegare all'avvenuta applicazione di leggi o di clausole inderogabili il sorgere di posizioni soggettive indisponibili.

Anzi, “è improprio ragionare, in termini generalizzanti, di frustrazione dello scopo perseguito dalla normativa inderogabile”²⁹ per la mancata introduzione di un regime di assoluta indisponibilità, poiché questo non è “un argomento idoneo in sé a sostenere la compenetrazione tra inderogabilità e indisponibilità”³⁰. In sostanza, la limitata possibilità di disporre ha un fondamento testuale preciso nell'art. 2113 cod. civ.. Se mai, vi è da chiarire perché solo in alcuni casi (per esempio, in tema di ferie o di sciopero) all'inderogabilità si accompagni una indisponibilità assoluta e la scelta positiva compiuta dall'art. 2113 cod. civ. induce a chiedersi perché i due problemi abbiano ricevuto soluzioni prescrittive differenti³¹. A ragione, si è osservato che, “se alla base della imperatività della norma sta un interesse superindividuale (anche se in ipotesi realizzabile attraverso la soddisfazione dell'interesse del singolo), non vi è alcuna difficoltà ad ammettere che essa si arresti alla fase successiva, quando, avvenuta tale attribuzione, l'interesse superindividuale può dirsi realizzato e si rientra nell'ambito di un interesse meramente individuale”³² o, forse, di uno nel quale tali componenti prevalgono su quelle collettive.

Persino i limiti del potere di disposizione avrebbero riflessi collettivi³³, ma tali aspetti sono meno significativi di quanto accada a proposito della costruzione³⁴ e dell'attuazione delle regole e, quindi, dell'approvazione di leggi inderogabili e della stipulazione dei contratti collettivi. Nella società capitalistica e, dunque, basata sullo sfruttamento dei mezzi di produzione di massa e sulla connessa debolezza sociale dei lavoratori, solo leggi inderogabili li tutelano e devono essere nulli accordi difformi dal relativo paradigma di protezione³⁵. A maggiore ragione questo vale per le intese sindacali; se si

²⁸V.: Sciarra, *Contratto collettivo*, in *Dig., disc. priv., sez. comm.*, vol. IV, 60 ss..

²⁹V.: Cester, *Rinunzie e transazioni (diritto del lavoro)*, loc. cit., 992 ss..

³⁰V.: Cester, *Rinunzie e transazioni (diritto del lavoro)*, loc. cit., 992 ss..

³¹V.: Giugni, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore: riesame critico*, in *Dir. lav.*, 1979, I, 3 ss..

³²V.: Magnani, *Disposizione dei diritti*, loc. cit., 60 ss..

³³V.: De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976, 238 ss..

³⁴V.: Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, ed. II, Torino, 2003, 5 ss..

³⁵V.: F. Santoro Passarelli, *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. econ.*, 1950, 299 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

riflette sulla loro origine e sul modo del loro imporsi, è agevole verificare che hanno acquisito il loro spazio proprio in quanto inderogabili, sebbene ciò faccia emergere nella loro struttura un momento di autorità³⁶, peraltro indispensabile.

Tale caratteristica li rende una alternativa rilevante al negozio individuale³⁷; infatti, devono escludere che, sfruttando le sue risorse e la sua condizione di proprietario delle strutture produttive, il datore di lavoro possa mettere in pericolosa concorrenza reciproca i prestatori di opere, approfittando del disagio dell'uno e dell'altro per costringerli ad accettare accordi sempre più sfavorevoli, con quel "gioco al ribasso" tipico di situazioni caratterizzate dall'assenza di attività sindacale. Se mai, ora vi è competizione persino fra diversi contesti economici, per la grande facilità della circolazione dei capitali e delle merci, così che gli ordinamenti attraggono spregiudicati investimenti per la minore salvaguardia del lavoro e per le prospettive di maggiori speculazioni e di più alti profitti³⁸.

Tuttavia, nei sistemi di capitalismo maturo, l'acquisita inderogabilità del contratto collettivo lo rende di per sé capace di garantire una tutela minima a tutti coloro cui si applichi, per l'invalidità dell'eventuale negozio individuale difforme. Però, questa ultima non basta a proteggere i prestatori di opere se non vi sono meccanismi più articolati in grado di rendere effettivo l'esercizio dei loro diritti, e l'inderogabilità spiega il sorgere di una organizzazione e, dunque, il costituirsi del gruppo sindacale e il suo operare³⁹, poiché è destinato per sua vocazione a porre simili regole. Se così non fosse, il contratto collettivo non avrebbe senso e verrebbe meno il momento qualificante dell'esperienza sindacale, la quale, sia dal punto di vista storico, sia da quello della riflessione teorica, almeno nel nostro ordinamento, non mira a una generica tutela del lavoro, ma a una specifica protezione, realizzata con regole uniformi e imperative.

Non a caso, si osserva, "la motivazione di fondo che fin dall'origine ha consentito questa forma di astrazione dell'interesse individuale è data da un (...) preciso giudizio di valore: la risaputa debolezza di una delle parti del rapporto privatistico; si tratti, come da sempre, di prestatore di lavoro subordinato o, come in tempi più recenti, di consumatore o di cliente di istituto bancario o di titolare di rapporti agrari"⁴⁰.

³⁶V.: Bianca, *Le autorità private*, Napoli, 1977, 42 ss..

³⁷V.: Tosi, *Disponibilità individuale e collettiva dei diritti soggettivi nascenti da norme inderogabili*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 615 ss..

³⁸V.: Perulli, *Diritti sociali e mercato globale*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, 939 ss..

³⁹V.: R. Scognamiglio, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, 1971, I, 161 ss..

⁴⁰V.: Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, loc. cit., 348 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

Se l'inderogabilità è un momento costitutivo della stessa attività sindacale, perché giustifica il senso della contrattazione⁴¹, è agevole spiegare per quali ragioni la nullità dell'accordo individuale sia la conseguenza della deroga illegittima. Chi cerchi di variare in peius tali clausole viola i criteri che connotano il loro statuto⁴², in quanto mirano a introdurre principi immodificabili nel rapporto individuale. Infatti, i rari casi di previsioni derogabili degli accordi sindacali sollevano continue tensioni interpretative, perché non vi è corrispondenza fra la categoria e la sua attuazione. Lo testimonia il contratto delle imprese bancarie, il quale, per espressa indicazione, disciplina in modo derogabile il periodo di preavviso dei lavoratori, così privati di ogni tutela ed esposti alle forti (e legittime) pressioni delle imprese.

Non ha valore un negozio sindacale derogabile⁴³, che non realizzi e, anzi, rinneghi il suo scopo. Con l'inderogabilità, l'intero ordinamento mostra la prospettiva collettiva degli accordi e delle disposizioni eteronome, che si impongono sulle tentazioni capitalistiche⁴⁴. Lo stesso non si può dire per i limiti al potere di disposizione, poiché tali intese si situano dopo l'applicazione delle fonti legali e delle clausole e quando hanno esplicitato i loro effetti. In questo momento, la sorte di ciascun diritto ha minore rilevanza collettiva, proprio perché si discute di quanto è occorso e, quindi, i limiti all'indisponibilità non evitano in sé alcun "gioco al ribasso", ma salvaguardano solo la libera formazione della volontà, nonostante le eventuali deficienze di informazione, di risorse patrimoniali, di consigli avveduti⁴⁵.

In definitiva, nel riguardare l'esercizio del potere di disposizione, l'art. 2113 cod. civ. si preoccupa delle strutturali "asimmetrie informative" delle quali soffre il lavoratore⁴⁶. Per converso, l'inderogabilità permette l'esplicitarsi del negoziato sindacale, e contrattazione e inderogabilità sono un binomio inscindibile⁴⁷. Lo stesso ragionamento vale per le norme legali, che avrebbero scarso significato se, ai fini della loro applicabilità, facessero riferimento a manifestazioni di volontà di soggetti, come i prestatori di opere, in condizioni ovvie di debolezza sociale. Però, mentre, in ordine al

⁴¹V. Sciarra, *Contratto collettivo*, loc. cit., 60 ss..

⁴²V. Runggaldier, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, loc. cit., 291 ss..

⁴³V. Morozzo della Rocca, *Rappresentanza sindacale e mandato nel contratto collettivo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1964, 916 ss..

⁴⁴V. Romagnoli, *Un diritto da ripensare*, in *Lav. dir.*, 1995, 467 ss..

⁴⁵V. Trioni, *Il sistema del diritto sindacale dalla rappresentanza alla rappresentatività*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 587 ss..

⁴⁶V. Dessì, *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore secondo l'art. 2113 cod. civ.*, Torino, 2011, 183 ss..

⁴⁷V. già Simi, *L'efficacia del contratto collettivo*, in *Nuovo tratt. dir. lav.*, diretto da Riva Sanseverino - Mazzoni, Padova, 1973, 314 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

potere di disposizione, l'obiettivo dell'art. 2113 cod. civ. è di assicurare la libera e razionale formazione della volontà (nella consapevolezza del fatto che, spesso, la transazione è una soluzione equa), non vi sarebbe contrattazione collettiva senza inderogabilità.

E' persuasiva la tesi tradizionale per cui i negozi transattivi e abdicativi "non possono considerarsi contrari alle norme che contemplano l'attribuzione dei diritti (...), perché non tendono a una esclusione o limitazione dell'acquisto da parte di colui in cui favore sono predisposti, ma a una disposizione di diritti già acquistati (...). Pertanto, mentre i negozi contrari alle norme imperative indicate possono essere nulli, i negozi di rinuncia e transazione, possono, senza contraddizione, essere semplicemente annullabili"⁴⁸. Per questa strutturale e convincente contrapposizione fra l'inderogabilità e i vincoli all'esercizio del potere di disposizione⁴⁹ (non collegati fra loro da un nesso ineliminabile), non vi è difficoltà a vedere nell'art. 2113 cod. civ. l'espressa conferma dell'inderogabilità del contratto collettivo⁵⁰, se anche non si vuole più dare risalto all'art. 2077 cod. civ.⁵¹, come è necessario. Le obiezioni sollevate sul punto ripropongono un collegamento non persuasivo fra due separate componenti prescrittive proprie dell'art. 2113 cod. civ.. Per un verso, ribadisce come, nell'assolvimento della funzione normativa, le clausole degli accordi collettivi siano inderogabili⁵² e, per altro verso, pone limiti al potere di disposizione del prestatore di opere, senza che una disciplina debba seguire negli svolgimenti la sorte dell'altra.

3. Le conciliazioni in sede protetta, la composizione del contrasto e la protezione del prestatore di opere.

A proposito dell'inderogabilità del contratto collettivo, l'art. 2113 cod. civ. enuncia un principio comunque immanente nel nostro ordinamento⁵³ e, se

⁴⁸V.: F. Santoro - Passarelli, *L'invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, loc. cit., 53 ss..

⁴⁹V.: Tosi, *Disponibilità individuale e collettiva dei diritti soggettivi nascenti da norme inderogabili*, loc. cit., 615 ss..

⁵⁰V.: Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore. Art. 2113 cod. civ.*, in *Comm. cod. civ.*, diretto da Schlesinger, poi da Busnelli, Milano, 1990, 159 ss.; Ballestrero, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, I, 357 ss.; Sciarra, *Contratto collettivo*, loc. cit., 60 ss.; Runggaldier, *Osservazioni sull'inderogabilità delle disposizioni dei contratti collettivi di cui all'art. 2113 cod. civ.*, loc. cit., 291 ss..

⁵¹V.: Tursi, *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Torino, 1996, 181 ss..

⁵²V.: Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Milano, 1976, 35 ss..

⁵³Sull'impossibilità di ricavare l'inderogabilità dal diritto comune, v. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Padova, 1972, 9 ss.; Vardaro, *L'inderogabilità del contratto collettivo e le origini del pensiero giuridico - sindacale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1979, 537 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

mai, desumibile dall'art. 39 cost.⁵⁴. Infatti, come dottrina e giurisprudenza⁵⁵ hanno sempre dovuto riconoscere, non vi può essere accordo sindacale se non ha clausole inderogabili. Quindi, l'art. 2113 cod. civ. riepiloga quanto già doveva essere ricavato dalla nozione di intesa collettiva e, pertanto, dall'art. 39, primo comma, cost., che presuppone tale categoria nel fondare la libertà sindacale. Tuttavia, la riflessione sul collegamento fra l'inderogabilità e i limiti legali al potere di disposizione ha conosciuto una singolare parabola, poiché, in una prima fase, gli sforzi si sono orientati sull'obiettivo di estendere alle rinunce e alle transazioni istituti propri dell'inderogabilità⁵⁶ e, in particolare, una generale sanzione di nullità, che colpisse in sé l'atto, non solo nelle ipotesi dell'art. 1966, secondo comma, cod. civ.. Quindi, si è cercato per un lungo periodo di dedurre dall'inderogabilità delle leggi e dei contratti l'indisponibilità assoluta delle posizioni soggettive "primarie"⁵⁷, se non di quelle risarcitorie e secondarie, così che gli atti relativi dovessero essere considerati nulli e non solo annullabili, a prescindere dalle forme di stipulazione e, di conseguenza, dall'applicazione dell'art. 2113, quarto comma, cod. civ.. Come detto, tale tesi non è fondata.

Nell'ultima fase del dibattito⁵⁸, sebbene tali questioni non siano state accantonate, si assiste a ragionamenti di ispirazione opposta, perché, con un dichiarato taglio innovativo, si cerca di riferire all'inderogabilità figure proprie dei vincoli attinenti al potere di disposizione⁵⁹. In particolare, seppure in ambiti differenti e con finalità non sempre coerenti, si sostiene che alcune forme di stipulazione potrebbero consentire non l'esclusione dell'impugnazione per rinunce e transazioni, ai sensi dell'art. 2113, quarto comma, cod. civ., ma, addirittura, valide deroghe a fonti legali o ad accordi sindacali⁶⁰. In tale caso, l'intervento delle associazioni permetterebbe di

⁵⁴In senso critico sull'applicazione dell'art. 2077 cod. civ., v. Vardaro, *Le origini dell'art. 2077 cod. civ. e l'ideologia giuridico-sindacale del fascismo*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, Bologna, 1980, 454 ss..

⁵⁵V.: Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in Aa. Vv., *Il contratto collettivo di lavoro*, *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro*, Milano, 1968, 33 ss..

⁵⁶V.: De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, cit., 238 ss..

⁵⁷V.: De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, cit., 258 ss..

⁵⁸Su nuove prospettive del contratto individuale, v. Ghera, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999, vol. I, 503 ss..

⁵⁹V.: Voza, *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, loc. cit., 653 ss.; Pinto - Voza *Il Governo Berlusconi e il diritto del lavoro: dal Libro bianco al disegno di legge delega*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, I, 482 ss.; P. Ichino, *Norma inderogabile e valorizzazione dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, 77 ss.; F. Scarpelli, *Spunti per la tutela del lavoro nel rapporto: autonomia negoziale individuale e sostegno collettivo*, in Aa. Vv., *I "destini" del lavoro*, a cura di F. Amato, Milano, 1998, 101 ss..

⁶⁰V.: Vallebona, *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in *Dir. lav.*, 1992, I, 480 ss.; P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996, 59 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

introdurre deroghe altrimenti vietate⁶¹. Non può essere accettata l'idea di trasporre a proposito dell'inderogabilità figure che hanno un preciso significato se applicate al potere di disposizione⁶², come è per l'assistenza sindacale. Se la creazione di previsioni inderogabili è sempre in funzione di un interesse superindividuale⁶³, il consentire una modificazione in peius da parte dell'accordo del singolo provoca il prorompere di esigenze diverse da quelle protette dalla fonte eteronoma o dal negozio sindacale.

Per sua natura, l'autonomia individuale risponde a specifiche aspettative valutate da ciascun lavoratore, per un verso esposto ai ricatti delle imprese e, per altro verso, se anche così non fosse, propenso a dare importanza solo al suo "particolare" e certo non a quella più generale visione strategica che dovrebbe caratterizzare il contratto collettivo o l'intervento del legislatore⁶⁴. Il passaggio dal negozio inderogabile a quello derogabile (seppure nel rispetto di talune forme) implica la valorizzazione di indeterminati interessi individuali in luogo di quelli collettivi, comunque sottesi all'esercizio dell'autonomia sindacale⁶⁵. Poco importano la forma o le modalità di stipulazione dell'intesa fra il lavoratore e l'impresa; quindi, non altera il quadro l'assistenza delle associazioni, anche ad ammettere che siano capaci di destreggiarsi in questioni così complesse. Ai sensi dell'art. 2113, quarto comma, cod. civ., il sindacato interviene a correggere o limitare asimmetrie informative⁶⁶, non a caso operando in difficile concorrenza con le commissioni di conciliazione, gli avvocati e i consulenti del lavoro in sede di negoziazione assistita, le autorità di certificazione e, a maggiore ragione, con i giudici, i migliori consulenti di cui un lavoratore possa disporre, se vogliono esplicare tale funzione con tempo e impegno.

Comunque, l'art. 2113 cod. civ. e il suo rinvio a transazioni e rinunce valide, perché concluse con l'assistenza di soggetti qualificati, hanno visto una modificazione significativa⁶⁷ e si è accentuata la correzione delle "asimmetrie informative" rispetto alla dimensione conciliativa in senso proprio, cioè

⁶¹V.: G. Prosperetti, *L'autonomia privata tra inderogabilità e flessibilità delle tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, 599 ss..

⁶²Sull'esperienza in altri settori dell'ordinamento, v. Voza, *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, *loc. cit.*, 603 ss..

⁶³V.: Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, *loc. cit.*, 348 ss..

⁶⁴V.: Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale in generale*, in Dell'Olio – G. Branca, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980, 252 ss..

⁶⁵V.: Trioni, *Il sistema del diritto sindacale dalla rappresentanza alla rappresentatività*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 587 ss.; Napoli, *Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa*, in *Pol. dir.*, 1983, 23 ss.; Tosi, *Rappresentanza sindacale e autonomia individuale*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 114 ss..

⁶⁶V.: Grandi, *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, 41 ss.; Petino, *Composizione delle liti e ruolo del sindacato*, Milano, 1989, 37 ss..

⁶⁷V.: Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, 423 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

all'avvicinamento delle posizioni, per la composizione del contrasto. Con l'eccezione del giudice (se animato da buona volontà, come, a dire il vero, capita per lo più), nelle altre fattispecie in grado di garantire il carattere definitivo dell'intesa la mediazione è limitata⁶⁸, se non si prendono in esame i precedenti contatti preparatori⁶⁹.

La riduzione delle "asimmetrie informative" non è in contraddizione con una iniziativa che entri nel merito del conflitto e miri al suo superamento⁷⁰, ma la prima prospettiva appare centrale, dopo la legge n. 183 del 2010 e, comunque, per l'attuale esperienza, in cui i soggetti sindacali e quelli pubblici si dedicano per lo più a garantire la legittimità degli atti di disposizione, in luogo di crearne le premesse⁷¹. Questa evoluzione potrebbe essere considerata riduttiva, rispetto all'idea della conciliazione come superamento delle controversie⁷². Tuttavia, la frequenza degli accordi riduce la possibilità di una effettiva azione di avvicinamento e si stempera tale ruolo⁷³, riservato a una parte delle liti e, spesso, rimesso ai colloqui interlocutori fra professionisti⁷⁴. Nella sua concezione originaria, la conciliazione prevedeva la presenza sindacale⁷⁵, ma l'evoluzione ridimensiona questo aspetto⁷⁶.

4. Le conciliazioni sindacali.

Il modello conciliativo stragiudiziale nel quale, oggi, è effettuata una mediazione è quello sindacale, tanto che si sottolinea la necessità di un effettivo riequilibrio delle "asimmetrie informative"⁷⁷, come richiesto in giurisprudenza⁷⁸.

⁶⁸Invece, v. Grandi, *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro*, loc. cit., 41 ss..

⁶⁹V.: A. Zoppoli, *La riforma della conciliazione e dell'arbitrato*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, 411 ss., con riguardo alla situazione successiva alla legge n. 183 del 2010 e al concetto complessivo di conciliazione.

⁷⁰V.: De Angelis, *Il tentativo di conciliazione e l'arbitrato irrituale lungo un accidentato percorso di certezza dei rapporti e deflazione giudiziaria*, in *WPSCLDE "Massimo D'Antona"*, it., n. 121, 2011, 9 ss..

⁷¹Invece, v. M. De Cristofaro, *Il nuovo regime delle alternative alla giurisdizione statale (ADR) nel contenzioso del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2011, 57 ss..

⁷²V.: Redenti, *Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri*, in *Riv. dir. comm.*, 1905, I, 357 ss..

⁷³V.: Bove, *Conciliazione e arbitrato nel "collegato lavoro"*, in *Riv. trim. dir. proc. cin.*, 2011, 125 ss..

⁷⁴V.: Cecchella, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, 446 ss..

⁷⁵V.: Grandi, *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro*, loc. cit., 41 ss..

⁷⁶V.: Pizzoferrato, *Giustizia privata del lavoro. Conciliazione e arbitrato*, in *Tratt. dir. comm. dir. pubbl. econ.*, diretto da Galgano, Milano, 2000, 45 ss..

⁷⁷V.: Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, cit., 80 ss.; Cipressi, *Sulla conciliazione stragiudiziale delle controversie di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 1985, 140 ss.; Pizzoferrato, *Giustizia privata del lavoro. Conciliazione e arbitrato*, cit., 55 ss..

⁷⁸V. Cass. 23 ottobre 2013, n. 24024, in *Giur. it. rep.*, 2013; Cass. 22 maggio 2008, n. 13217, *ibid.*, 2008, Cass. 3 settembre 2003, n. 12858, *ibid.*, 2003.



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

Una nota sentenza di merito⁷⁹ ha riproposto un tema tradizionale⁸⁰ e, cioè, negato la configurabilità di un procedimento informale⁸¹, basato sulla presenza di conciliatori designati dalle associazioni di imprese e lavoratori⁸², in alternativa al sistema configurato dai contratti collettivi, ai sensi dell'art. 412 ter cod. proc. civ. Il problema è fondamentale, non solo perché l'art. 411 e l'art. 412 ter cod. proc. civ. sono oscuri⁸³, ma in quanto una netta maggioranza delle conciliazioni ha luogo fuori dalle previsioni dei negozi di categoria, ma “con l'assistenza di conciliatori individuati dall'organizzazione (...) cui il lavoratore” decida “di rivolgersi, a patto che questa ultima” possieda “sufficienti requisiti di rappresentatività, onde garantire la serietà dell'assistenza praticata”⁸⁴.

Tale soluzione ha avuto ampio seguito⁸⁵, anche dopo la legge n. 183 del 2010, che, pure dovendo essere consapevole del problema, non ha assunto una posizione chiara⁸⁶. Dall'art. 411 cod. proc. civ. si può dedurre l'accettazione di altri modelli⁸⁷, oltre quello dell'art. 412 ter cod. proc. civ., anche perché, se avesse voluto rinnegare una prassi consolidata⁸⁸, lo stesso art. 411 cod. proc. civ. avrebbe potuto e dovuto esprimersi in modo più risoluto. Del resto, se la cosiddetta conciliazione sindacale informale dovesse essere considerata superata, l'intero sistema sarebbe alterato⁸⁹, se si considera come simili

⁷⁹V. Trib. Roma 8 maggio 2019, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, 611, con nota di Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*.

⁸⁰Per la tesi restrittiva, v. Fabbrini, *Diritto processuale del lavoro*, Milano, 1975, 213 ss.; Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, cit., 182 ss.; Assanti, *La conciliazione stragiudiziale delle controversie individuali di lavoro*, in *Nuovo tratt. dir. lav.*, diretto da Riva Sanseverino – Mazzoni, Padova, 1975, 128 ss..

⁸¹V.: Speciale, *Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale*, in *WPCSDLE “Massimo D’Antona”*, it., n. 415, 2020, 24 ss..

⁸²Sempre in epoca antecedente alla legge n. 183 del 2010, per la tesi estensiva, corroborata da una prassi consolidata, v. Grandi, *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro*, loc. cit., 53 ss.; Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, cit., 93 ss.; Perone, *La conciliazione delle controversie di lavoro e il ruolo del giudice in Italia*, loc. cit., 101 ss.; Salomone, *Conciliazione e arbitrato*, cit., 701 ss., nt. 71; Luiso, *Il processo del lavoro*, Torino, 1992, 53 ss..

⁸³Per una convincente ricostruzione del problema e della sua importanza applicativa, v. Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, loc. cit., 622 ss..

⁸⁴V.: Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, loc. cit., 622 ss..

⁸⁵V.: Stolfa, *Conciliazione nel diritto del lavoro*, in *Dig., disc. priv.*, sez. comm., vol. III, 245 ss.; Hernandez, *Le alternative al processo*, in *Il processo del lavoro: bilancio e prospettive*, in Atti delle giornate di studio di Palermo, 4 – 5 giugno 1993, Milano, 1994, 44 ss.; Avanzi, *La conciliazione in sede sindacale delle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, 544 ss..

⁸⁶V.: Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, loc. cit., 622 ss., per una convincente ricostruzione dei distonici elementi testuali.

⁸⁷Invece, almeno in modo implicito, per la tesi opposta, v. Albi, *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113 cod. civ.*, cit., 112 ss..

⁸⁸Nello stesso senso, v. Persiani, *I limiti previsti dalla legge per la valida stipulazione delle conciliazioni sindacali*, in *Giur. it.*, 2019, 1064 ss.; Mostarda, *Sull'impugnabilità delle conciliazioni sindacali: una posizione isolata*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 1324 ss.; Speciale, *Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale*, loc. cit., 24 ss.;

⁸⁹V.: Ferraro, *La composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: profili generali*, loc. cit., 73 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

iniziative siano le più frequenti, a maggiore ragione di fronte alle rigidità del tentativo affidato all'Ispettorato⁹⁰.

Non di meno, dopo il 2010, la tesi restrittiva si è rafforzata⁹¹, in nome della pretesa, scarsa credibilità delle conciliazioni cosiddette informali⁹². Se la preoccupazione può avere fondamento, per il nutrito numero di controversie sull'effettiva assistenza prestata al lavoratore, il timore riguarda ogni forma di conciliazione sindacale e quelle regolate in via espressa dai contratti collettivi non danno maggiori garanzie. Poiché l'art. 411 cod. proc. civ. sembra avallare la tesi tradizionale⁹³, è ancora da considerare legittima la conciliazione effettuata con l'intervento di rappresentanti senza la disciplina generale degli accordi nazionali, quindi senza l'attuazione dell'art. 412 ter cod. proc. civ.⁹⁴.

Se mai, ci si deve chiedere come si possano superare le "asimmetrie informative", soprattutto perché le associazioni di rado sono presenti alla stipulazione con professionisti e, per lo più, compaiono persone di esperienza e di buona volontà, ma senza specifico accreditamento e, a volere essere sinceri, di rado con preparazione giuridica. Ciò spiega il progressivo rigore della giurisprudenza⁹⁵, che pretende un apporto consultivo adeguato e consapevole⁹⁶ e, in particolare, la spiegazione dell'atto⁹⁷. Se si richiede una attività del conciliatore e, cioè, un suo contributo preciso⁹⁸, il problema si sposta sul versante probatorio ed è necessario il ricorso alla prova per testi, peraltro senza alcun ostacolo nella forma prevista per la transazione, poiché

⁹⁰V. De Angelis, *Collegato lavoro 2010 e diritto processuale*, loc. cit., 160 ss..

⁹¹V. Mammona, *Commento all'art. 411 cod. proc. civ.*, in AA. Vv., *Diritto del lavoro. Il processo*, a cura di Amoroso – Di Cerbo – R. Foglia – Maresca, vol. IV, ed. II, Milano, 2012, 100 ss.; Cecchella, *Art. 31. Conciliazione e arbitrato*, in Aa. Vv., *La riforma del mercato del lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010*, n. 183, Torino, 2012, 244 ss..

⁹²V. Mutarelli, *Le nuove procedure di conciliazione dopo il Collegato lavoro e la riforma Fornero*, in *Rass. advocat. gen. Stato*, 2914, 371 ss..

⁹³V. Grandi, *Sulla inoppugnabilità della conciliazione "in sede sindacale"*, in *Mass. giur. lav.*, 1975, 329 ss..

⁹⁴V. Stolfi, *Conciliazione nel diritto del lavoro*, loc. cit., 251 ss..

⁹⁵V. Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, loc. cit., 619 ss.; Ferraro, *La composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: profili generali*, loc. cit., 51 ss.. Sull'orientamento minoritario, per cui sarebbe sufficiente la presenza del conciliatore sindacale, anche senza un suo ruolo attivo, v. Albi, *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113 cod. civ., cit.*, 122 ss.; Ciucciavino, *Commento all'art. 2113 cod. civ.*, in Aa. Vv., *Il diritto del lavoro. Costituzione, codice civile eleggi spaziali*, a cura di Amoroso – Di Cerbo – Maresca, vol. I, Milano, 2007, 895 ss..

⁹⁶V. Cass. 20 febbraio 1988, n. 1804, in *Not. giur. lav.*, 1988, 266; Cass. 3 luglio 1987, n. 5832, in *Mass. giur. lav.*, 1987, 417; Cass. 2 settembre 1986, n. 5739, *ibid.*, 1987, 63. Invece, per una tesi meno rigorosa, v. Cass. 20 febbraio 1988, n. 1804, in *Not. giur. lav.*, 1988, 266; Cass. 26 luglio 1984, n. 4413, *ibid.*, 1984, 513; Cass. 25 novembre 1983, n. 7092, *ibid.*, 1984, 109.

⁹⁷V. Trib. Milano 28 marzo 2024, in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2024.

⁹⁸V. Cass. 1 aprile 2019, n. 9006, in *Giur. it. rep.*, 2019; Cass. 18 agosto 2017, n. 20201, *ibid.*, 2018; Cass. 6 maggio 2016, n. 9255, *ibid.*, 2016.



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

non si discute dell'atto e delle sue clausole, ma della conciliazione e, cioè, del contesto nel quale il primo è stipulato⁹⁹.

Per un verso, è stato risolto in giurisprudenza un problema noto, con l'affermazione per cui¹⁰⁰ “il lavoratore non si può dolere del fatto che il conciliatore nominato dal datore di lavoro non partecipi in modo compiuto alla costituzione del collegio e, in particolare, sottoscriva in un secondo momento, purché sia stata effettiva e tempestiva l'assistenza prestata dal suo conciliatore al prestatore di opere”¹⁰¹. Quindi, se vi è un obbligo di presenza simultanea e di trattazione congiunta, esso non riguarda il conciliatore dell'impresa, proprio in relazione all'eliminazione delle “asimmetrie informative”¹⁰²e, quindi, a un intervento riservato a proteggere il dipendente¹⁰³. Invece, non persuade la tesi per cui l'effettivo intervento dovrebbe essere proporzionato alle condizioni soggettive del lavoratore, con la considerazione del suo livello culturale e della sua esperienza¹⁰⁴; se mai, in caso di difficoltà linguistiche, occorre un interprete. A prescindere dalle incertezze cui condurrebbe la citata tesi restrittiva, anche perché l'istruzione ha ridotto rilievo rispetto all'esame di questioni specialistiche, il conciliatore deve comunque assumere una posizione attiva e, se mai, il suo risalto può essere ridimensionato se il lavoratore è assistito¹⁰⁵ da un professionista di sua fiducia¹⁰⁶. In particolare, occorre un avvertimento sulla natura definitiva dell'accordo, ma anche sui vantaggi e sui rischi; sebbene sia necessario un apporto consulenziale¹⁰⁷, non se ne può verificare la perspicuità, anche perché simili valutazioni sono sempre opinabili, coinvolgendo un apprezzamento sull'esito di un giudizio, e... *habent sidera lites!*

⁹⁹V.: Novella, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, loc. cit., 620 ss..

¹⁰⁰V. Cass. 26 settembre 2016, n. 18864, in *Variaz. temi dir. lav.*, sito, 2016.

¹⁰¹In senso coerente, si è detto, “una conciliazione sindacale, per essere qualificata tale ai fini dell'art. 411, comma terzo, cod. proc. civ. e dell'art. 2113, comma quarto, cod. civ., deve risultare da un documento sottoscritto in via contestuale dalle parti nonché dal rappresentante sindacale di fiducia del lavoratore” (v. Cass. 11 dicembre 1999, n. 13910, in *Giur. it. rep.*, 1999)

¹⁰²V. Cass. 6 maggio 2016, n. 9255, in *Giur. it. rep.*, 2016.

¹⁰³V.: Pizzoferrato, *Giustizia privata del lavoro. Conciliazione e arbitrato*, cit., 55 ss.; Petino, *Inoppugnabilità della conciliazione stragiudiziale e attività dei conciliatori*, in *Mass. giur. lav.*, 1987, 585 ss.; Di Stasi, *Impugnabilità della conciliazione sindacale nelle controversie individuali e attività dei conciliatori*, in *Dir. lav.*, 1989, I, 260 ss..

¹⁰⁴V.: A. Pessi, *La conciliazione sindacale tra il rigore formalistico e la libertà della volontà assistita*, in *Lav. giur.*, 2004, 63 ss.; Piovesana, *Conciliazione sindacale ed effettività dell'assistenza prestata al lavoratore*, in *Giur. it.*, 2004, 925 ss.; Senatori, *Effettività dell'assistenza sindacale e validità della conciliazione stragiudiziale: una nuova pronuncia della Cassazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 170 ss..

¹⁰⁵V. Cass. 23 ottobre 2013, n. 24024, in *Giur. it. rep.*, 2013, che, in modo non persuasivo, considera irrilevante la presenza alla stipulazione del difensore di fiducia del lavoratore.

¹⁰⁶Invece, per una concezione più estensiva, v. Pardini, *Sui requisiti formali e sostanziali della conciliazione in sede sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 184 ss..

¹⁰⁷V.: Tullini, *Conciliazione stragiudiziale ed effettività dell'assistenza sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 1038 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

Senza eccessivi formalismi (ma con attenzione per lo svolgersi lineare del colloquio fra il lavoratore e il suo conciliatore)¹⁰⁸, sono essenziali la contestuale presenza¹⁰⁹ e la sottoscrizione dopo l'esame del caso¹¹⁰, oltre al fatto che il conciliatore sia del sindacato cui il dipendente sia iscritto¹¹¹, vista l'attinenza della sua attività all'affiliazione e poiché il caso contrario lascia presumere che la scelta sia suggerita dal datore di lavoro. Peraltro, non rileva l'appartenenza del conciliatore a sindacati con maggiore rappresentatività in senso stretto, poiché il requisito non è mai stato richiesto dall'art. 411 cod. proc. civ.¹¹². Non a caso, al momento del deposito della sottoscrizione, l'Ispettorato non compie alcuna verifica sulla natura dell'organizzazione, almeno secondo la prassi diffusa. Però, il conciliatore deve essere indicato dall'associazione cui il lavoratore sia iscritto¹¹³.

5. La sede della conciliazione.

Una recente pronuncia ritiene impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. la transazione stipulata di fronte a un collegio di conciliazione sindacale presso una sede diversa da quella di una associazione dei lavoratori o di una organizzazione di rappresentanza dei datori di lavoro¹¹⁴, poiché, si è detto, “non opera l'art. 2113, quarto comma, cod. civ. per una conciliazione stipulata presso la sede del datore di lavoro”. In senso diverso e più equilibrato si è affermato che “la mancata stipulazione di una transazione presso la sede di un sindacato non rende nullo l'accordo, né lo rende impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cod. civ., se il lavoratore non prova la mancata assistenza a suo favore”¹¹⁵.

¹⁰⁸Peraltro, vi è poco da discutere quando (v. App. Catanzaro 10 dicembre 2015, in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2015) la conciliazione è “stipulata nel giardino di casa del conciliatore sindacale, alla presenza anche di sua moglie, in carenza di alcun rapporto effettivo e stabile fra il preteso conciliatore e una associazione sindacale e di una piena comprensione da parte dello stesso, preteso conciliatore del valore dell'intesa”.

¹⁰⁹V. Cass. 18 agosto 2004, n. 16168, in *Giur. it. rep.*, 2004.

¹¹⁰V. Cass. 10 febbraio 2011, n. 3227, in *Giur. it. rep.*, 2011.

¹¹¹V. Cass. 11 dicembre 1999, n. 13910, in *Riv. giur. lav.*, 2000, II, 508; Trib. Udine 9 febbraio 2017, in *Giur. it. rep.*, 2017. Invece, v. Trib. Torino 16 gennaio 2003, in *Giur. piem.*, 2004, 305, per cui sarebbe irrilevante il fatto che il conciliatore sindacale sia di una organizzazione diversa da quella cui sia affiliato il prestatore di opere.

¹¹²V. Fabbrini, *Diritto processuale del lavoro*, cit., 214 ss. In senso opposto, v. Grandi, *Sulla inoppugnabilità della conciliazione “in sede sindacale”*, loc. cit., 329 ss.; Ferraro, *Rinunzie e transazioni del lavoratore*, loc. cit., 14 ss..

¹¹³V. Trib. Bari 6 aprile 2022, in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2022, per cui “non rispecchia i caratteri della conciliazione sindacale, ai fini dell'art. 2113 cod. civ., quella stipulata con l'assistenza di un rappresentante di una associazione cui il lavoratore non era iscritto, nonostante nell'atto transattivo vi sia il conferimento di uno specifico incarico”.

¹¹⁴V. Cass. 15 aprile 2024, n. 10665, ord., in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2024.

¹¹⁵V. Cass. 18 gennaio 2024, n. 1975, ord., in *Variaz. temi dir. lav., sito*, 2024.



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

L'orientamento più rigoroso non convince, per varie ragioni. La sentenza applica l'art. 411, terzo comma, cod. proc. civ., ma, di fatto, fornisce una discutibile interpretazione letterale dell'art. 412 ter cod. proc. civ.. Il termine sede equivarrebbe a struttura e luogo abituale di espletamento dell'attività sindacale, così che la conciliazione potrebbe avere luogo solo presso un locale di una associazione di rappresentanza. Tale lettura non persuade; il concetto di "sede" si riferisce alla presenza dei conciliatori, non al luogo fisico di stipulazione. Come riconosce a ragione la seconda decisione citata, in alcune situazioni l'effettuazione del tentativo di conciliazione in azienda può intimorire il prestatore di opere, ma ciò deve essere oggetto di una specifica prova. Del resto, tale situazione è possibile, ma rara. Basti pensare alla preventiva condivisione del testo della transazione, con trattative telefoniche o condotte per posta elettronica e con il progressivo raggiungimento dell'accordo, come capita nella netta maggioranza dei casi. Quale rilievo può mai avere il luogo fisico di sottoscrizione dell'intesa, se vi è stata una effettiva attività di chi rappresenti il dipendente? Solo di rado al momento della conciliazione residuano aspetti importanti da definire e, quindi, soltanto in situazioni particolari può avere significato il contesto fisico della stipulazione. Nonostante vi siano stati contratti stipulati in tale prospettiva, non pare che la posizione della sentenza possa essere superata con una intesa collettiva conclusa in ambito provinciale; se fosse considerato condivisibile, il principio di diritto avrebbe carattere inderogabile, in quanto correlato a una ricostruzione del concetto di conciliazione sindacale e avrebbe un rilievo generale.

La sentenza qui criticata ha subito provocato conseguenze importanti. A quanto risulta, con una posizione assunta in sede nazionale, la Confederazione Confindustria ha deciso di non dare più corso a conciliazioni a distanza, con il ricorso a risorse telematiche, poiché, quasi sempre, le parti coinvolte sono alla loro residenza e non nelle sedi di associazioni. Anche in questa logica si spiega l'attuale interesse del legislatore per una regolazione delle conciliazioni sindacali a distanza; si annuncia una soluzione normativa generale, volta a superare la regolazione transitoria del periodo epidemico. Intanto, in attesa di tale svolta, tale modello è da considerare inattuale, proprio per l'annunciato intervento legislativo abilitativo.



6. Le conciliazioni, il contratto a tutele crescenti e i riflessi fiscali.

Una menzione merita l'art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015¹¹⁶, sebbene non sia qui possibile la completa discussione dell'istituto¹¹⁷, se non altro per la barocca regolazione¹¹⁸, che giunge a occuparsi del mezzo di pagamento, identificato nell'assegno circolare, come se tutti i datori di lavoro fossero abituati ad assumere impegni non onorati e il ricorso a un assegno bancario o a un bonifico (che oltre ventiquattro milioni di dipendenti ricevono ogni mese!) mettesse a repentaglio il puntuale adempimento. Nonostante abbia suscitato una certa ironia¹¹⁹, l'istituto è una novità nel frastagliato panorama del nostro ordinamento, sia perché l'iniziativa è del datore di lavoro in via esclusiva, sia in quanto la conciliazione può avere luogo prima dell'impugnazione e, comunque, in tempi molto brevi, cioè in sessanta giorni¹²⁰, sia dal momento che l'importo da versare è in parte predeterminato¹²¹ e, soprattutto, non è sottoposto a imposizione fiscale. E' pleonastico il riferimento normativo al mancato pagamento di contributi, poiché si sarebbe dovuti giungere alle stesse conclusioni sulla base dei principi generali e ciò vale per qualunque licenziamento.

Ci si può chiedere se risulti alterato il modello dell'art. 1965 cod. civ., in quanto la transazione potrebbe essere raggiunta a prescindere dal mostrarsi di una controversia e con un arretramento¹²², poiché la proposta potrebbe essere presentata prima dell'impugnazione¹²³ sebbene sia improbabile che ciò accada, visto che l'impresa la dovrebbe attendere o, in difetto, dovrebbe dare per scontato il suo arrivo. La questione ha minima rilevanza applicativa e, sul piano teorico, è apparente la distonia fra l'art. 1965 cod. civ. e l'art.

¹¹⁶Per l'art. 6 del decreto n. 23 del 2015, in una delle cosiddette sedi protette, compresa quella dell'autorità di certificazione, nei termini di impugnazione stragiudiziale di un recesso intimato nell'ambito di un contratto a tutele crescenti, il datore di lavoro può offrire "un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare".

¹¹⁷V.: Cester, *I licenziamenti nel Jobs Act*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, it., n. 274, 2015 100 ss.; F. Rossi, *L'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015*, in *Lav. giur.*, 2015, 872 ss.; Voza, *"Gli farò una offerta che non potrà rifiutare": l'irresistibile forza deflattiva dell'art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015*, in *Lav. giur.*, 2015, 777 ss..

¹¹⁸V.: Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, 215 ss..

¹¹⁹V.: Voza, *"Gli farò una offerta che non potrà rifiutare": l'irresistibile forza deflattiva dell'art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015*, loc. cit., 777 ss.; Pasquini, *Jobs act e conciliazione: pochi, maledetti e subito ... , ma non per tutti*, loc. cit., 81 ss..

¹²⁰L'art. 6 del decreto n. 23 del 2015 fa riferimento ai termini di impugnazione stragiudiziale.

¹²¹L'importo deve essere considerato predeterminato solo in parte perché gli importi indicati dall'art. 6 del decreto n. 23 del 2015 sono quelli massimi e nulla impedisce l'offerta di somme più contenute.

¹²²V.: F. Santoro Passarelli, *La transazione*, cit., 9 ss..

¹²³V.: Amendola, *Offerta di conciliazione*, in *Aa. Vv., Il licenziamento all'indomani del decreto legislativo n. 23 del 2015*, a cura di G. Carinci – Cester, *Adapt labour studies*, e book series, n. 46, 2015, 162 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

6 del decreto n. 23 del 2015. Comunque, seppure con qualche discrasia, la transazione si radica su un conflitto, prevenuto, ma con una accezione nemmeno troppo allargata di tale espressione¹²⁴.

Né desta dubbi il fatto che l'iniziativa debba essere del solo datore di lavoro, sebbene non sia facile trovare una spiegazione alla singolare scelta prescrittiva. Non si comprende perché il prestatore di opere non potrebbe cercare la composizione, a maggiore ragione per il suo carattere in parte vincolato¹²⁵. Comunque, sebbene l'impresa debba effettuare una offerta, quale premessa della convocazione in una delle sedi protette, tale adempimento formale può essere preceduto da colloqui preparatori e il datore di lavoro deve comunque giungere a una decisione, con l'esternazione della sua proposta¹²⁶. Se mai, ci si può chiedere perché si debba concludere l'accordo in sede sindacale o in quella amministrativa, se si considera come non siano impugnabili ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. le transazioni in tema del solo licenziamento, appunto come quella dell'art. 6; si replica invocando l'interferenza con l'interesse pubblico, per il minore gettito fiscale, con la conseguente necessità di una stipulazione formale, anche a definizione precisa della data¹²⁷.

Il carattere vincolato dell'importo sottratto al prelievo tributario ha ovvi obiettivi antielusivi, per evitare che, in modo strumentale, l'istituto sia piegato a finalità differenti e, in particolare, alla definizione di controversie sulla retribuzione, poiché, in tali ipotesi, sarebbe impedito in modo illegittimo il pagamento delle imposte, in contrasto con l'art. 6, il cui strumento di deflazione del contenzioso riguarda il solo licenziamento intimato in un rapporto a tutele crescenti¹²⁸. Né è irragionevole tale connotazione settoriale, se si riflette sulla sua novità, con un carattere sperimentale dell'art. 6, il quale non risulta abbia avuto successo particolare e, comunque, per ora, non è stato replicato in altri ambiti. Al contrario, l'intuizione del legislatore è interessante, poiché una plausibile incentivazione della composizione stragiudiziale dei conflitti può avere luogo con misure di ordine fiscale¹²⁹, appunto destinate a ridurre la pressione sul sistema giudiziario¹³⁰, con benefici per la sua efficienza, anche di contenimento dei costi e, quindi, di indiretto rilievo patrimoniale¹³¹. Con indubbi vantaggi economici correlati

¹²⁴V.: F. Santoro Passarelli, *La transazione*, cit., 9 ss..

¹²⁵V.: Cester, *I licenziamenti nel Jobs Act*, loc. cit., 100 ss.; Emiliani, *La nuova conciliazione stragiudiziale*, in Aa. Vv., *Jobs act. Il contratto a tutele crescenti*, a cura di M. T. Carinci - Tursi, Milano, 2015, 194 ss..

¹²⁶V.: Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 15 ss..

¹²⁷V.: Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 14 ss..

¹²⁸V.: Ferraro, *I licenziamenti nel Jobs Act*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, 95 ss..

¹²⁹V.: F. Carinci, *A proposito del Jobs Act*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 1109 ss..

¹³⁰V.: R. Foglia, *Domanda di giustizia e processo del lavoro*, in *Giur. it.*, 2001, 1289 ss..

¹³¹V.: Amoroso, *Le tutele sostanziali e processuali del novellato art. 18 dello statuto dei lavoratori tra giurisprudenza di legittimità e Jobs act*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, 327 ss..



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

alla diminuzione del numero dei processi, l'intuizione dell'art. 6 supera una storica resistenza ed è una svolta meritevole di plauso; anzi, ci si deve chiedere perché la transazione possa essere stipulata solo entro sessanta giorni dal licenziamento, dal momento che questo rigoroso limite non ha un preciso significato antielusivo¹³².

Per quanto qui interessa, ne risulta un accordo in cui è minimo il contributo¹³³ dei conciliatori, nonostante gli importi richiamati dall'art. 6 siano quelli massimi per cui operi l'esenzione tributaria, con la possibilità di offrire somme più contenute. Ciò consentirebbe una mediazione volta a indurre l'impresa a raggiungere il numero di mensilità menzionato dall'art. 6 e, al limite, di superarlo, seppure con somme ulteriori sottratte ai benefici fiscali. Comunque, il tentativo di composizione della lite (amministrativo o sindacale) rileva soprattutto per la certezza della stipulazione, affidando le prospettive di successo a un diretto controllo legale, tanto energico, quanto estraneo all'intervento conciliativo. Il relativo ruolo attivo diventa impalpabile, mentre l'intero istituto è imperniato su rigorosi termini, sulla formulazione di una proposta esplicita e sulla chiara esternazione delle posizioni¹³⁴.

Ciò può sembrare e, in fondo, è il contrario di quanto spesso la conciliazione è nell'esperienza, con trattative prudenti, prolungate, un po' mercantili e con la circospetta esplorazione delle possibili soluzioni, a prescindere dalla capacità persuasiva di tutti i protagonisti. Tuttavia, se si condivide l'opzione per l'incentivo fiscale, nulla vieta la sua applicazione più generale e non vi è un nesso fra i vincoli immaginati dall'art. 6 (alcuni superflui, come quelli cronologici) e i vantaggi tributari. Per esempio, in modo più lineare, potrebbero essere applicate le stesse misure alla conciliazione del giudice, poiché il suo intervento meglio garantirebbe dal ricorso illecito e strumentale a simulazioni volte ad approfittare della mancata imposizione per occultare pagamenti della retribuzione. Potrebbe essere assicurato il razionale impiego delle risorse pubbliche per l'unico obiettivo cui possano essere destinate, cioè l'efficienza del sistema processuale.

¹³²V: Amendola, *Offerta di conciliazione, loc. cit.*, 162 ss.

¹³³V: Bertoncello, *La nuova conciliazione in caso di licenziamento*, in Aa. Vv., *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, a cura di Fiorillo – Perulli, Torino, 2015, 136 ss.

¹³⁴V: Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto, cit.*, 15 ss..



7. Le conciliazioni e la cosiddetta stabilizzazione.

Per l'art. 54 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con una disposizione a effetti stabili¹³⁵, se “i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione”, “l'assunzione a tempo indeterminato (...) comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto (...), fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione”¹³⁶. La conciliazione è uno dei presupposti della cosiddetta “stabilizzazione”, con l'estinzione dei procedimenti sanzionatori¹³⁷. La disposizione collega alla definizione di qualunque controversia e alla stipulazione di contratti a tempo indeterminato¹³⁸ effetti estintivi sull'esercizio del potere sanzionatorio pubblico¹³⁹, con una logica non molto diversa da quella della conciliazione monocratica¹⁴⁰.

La scelta non sorprende, se si considera l'interesse pubblico non tanto all'esercizio del potere sanzionatorio, quanto alla tutela dei prestatori di opere, con la cosiddetta “stabilizzazione”¹⁴¹, secondo un modello coerente nei suoi lineamenti complessivi con quello del decreto n. 124 del 2004. La conciliazione, anche sindacale, è incentivata, poiché il suo raggiungimento porta agli effetti dell'art. 54, secondo comma, del decreto n. 81 del 2015, quanto mai favorevoli per il datore di lavoro¹⁴². Senza che si sottolineino le prerogative dei soggetti coinvolti nelle diverse procedure, se mai considerate in modo indistinto dall'art. 54, esso attribuisce un forte rilievo alla composizione delle controversie, con un impatto sull'iniziativa repressiva¹⁴³. Non potrebbe essere maggiore lo stimolo, con una logica non troppo dissimile da quella dell'art. 6 del decreto n. 23 del 2015. A prescindere dalla capacità di mediazione dei soggetti coinvolti nei procedimenti, la loro positiva conclusione è oggetto del massimo impulso¹⁴⁴, nella convinzione per cui la

¹³⁵V.: Giorgio Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in WPSCDLE “Massimo D'Antona”, it., n. 276, 1015, 28 ss..

¹³⁶V.: Albi, *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113 cod. civ., cit.*, 149 ss..

¹³⁷V.: Giorgio Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza, loc. cit.*, 28 ss..

¹³⁸V. l'art. 54, primo comma, del decreto n. 81 del 2015.

¹³⁹V. l'art. 54, secondo comma, del decreto n. 81 del 2015.

¹⁴⁰V.: Albi, *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113 cod. civ., cit.*, 149 ss..

¹⁴¹V.: G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, cod. proc. civ.*, in WPSCDLE “Massimo D'Antona”, it., n. 278, 2015, 17 ss..

¹⁴²V.: Albi, *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113 cod. civ., cit.*, 149 ss..

¹⁴³V.: Giorgio Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza, loc. cit.*, 28 ss..

¹⁴⁴V. l'art. 54, secondo comma, del decreto n. 81 del 2015.



ENRICO GRAGNOLI

Le Conciliazioni Sindacali

soluzione delle possibili controversie apporterebbe un beneficio generale, secondo l'impianto dell'art. 11 del decreto n. 124 del 2004. Il contenimento dell'azione punitiva pubblica ha luogo a fronte della realizzazione delle aspettative del lavoratore, con una più complessa fattispecie, imperniata sulla costituzione di un rapporto a tempo indeterminato¹⁴⁵.

¹⁴⁵V.: Giorgio Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, loc. cit., 28 ss..



Ogni pagina conta per l'efficienza e la sicurezza in ufficio!

Con la soluzione documentale Kyocera Cloud Information Manager l'efficienza e la sicurezza in ufficio sono garantite, grazie alla gestione strutturata dei contratti di lavoro e la tracciabilità operativa.

Non lasciare che il tuo successo sia ostacolato da un mare di documenti sparsi.

Affida a Kyocera Document Solutions l'efficientamento della tua quotidianità per focalizzarti solo sul tuo "core business".

Ogni pagina conta e noi siamo qui per farle contare al meglio.



www.kyoceradocumentsolutions.it



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.





I PANEL

**SEDI E SOGGETTI
DELLA CONCILIAZIONE**



GIUSEPPE GENTILE

Abstract introduttivo



**Professore di diritto del lavoro
nell'Università di Napoli Federico II.
Componente Comitato 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 dott. Francesco Lombardo (Centro Studi Nazionale ANCL), il dott. Luca Malcotti (UGL), il dott. Michele Siliato (Centro Studi Nazionale ANCL).

Con particolare riferimento al tema (molto attuale) concernente la individuazione

della sede e dei soggetti che compongono il Collegio di conciliazione sindacale, il punto di partenza di una proficua riflessione può rinvenirsi nel progressivo rigore della recente giurisprudenza che – nel pretendere “condizioni adeguate e consapevoli” dell’attività conciliativa, anche per ciò che concerne l’apporto consultivo del conciliatore sindacale – ha gradatamente spostato l’attenzione (e il conseguente vaglio di legittimità) dal versante tipicamente sostanziale e probatorio della procedura conciliativa ad un versante di carattere (anche) formale e di strettissima applicazione della normativa contrattuale.

Va ricordato che, a norma dell’art. 412-ter c.p.c., le conciliazioni *“nelle materie di cui all’art. 409, possono essere svolte altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”*. E dunque, il tema si pone, nella sua attualità e criticità, in entrambe le dimensioni poste al centro della Tavola Rotonda, e cioè sia per i “soggetti” che per la “sede” di conciliazione.



1. Partendo dal primo elemento (i “soggetti” chiamati a conciliare), la recente tendenza giurisprudenziale – che prende il via da una ormai nota pronuncia del Tribunale di Roma (8.5.2019, n. 4354) – si condensa proprio nella messa in discussione di una prassi per lungo tempo consolidata che vede svolgere (praticamente la maggior parte delle) conciliazioni sindacali con “modalità” che non tengono conto delle previsioni dei contratti collettivi di categoria (c.d. conciliazioni “informali” su cui si rinvia al II Panel), limitandosi a prevedere l’assistenza di conciliatori (i “soggetti”) individuati dalle organizzazioni sindacali cui il lavoratore ha scelto di rivolgersi, ancorché dotate di sufficienti requisiti di rappresentatività.

L’assunto avallato dalla più recente giurisprudenza di merito tenderebbe, cioè, a considerare scarsamente affidabili le conciliazioni c.d. informali, e a ritenere invece che quelle regolate in via espressa dai contratti collettivi garantiscano una effettiva (o quantomeno maggiore) assistenza delle prerogative del lavoratore in sede di disposizione dei propri diritti.



Da qui, sorge un primo punto di riflessione: anche tenendo conto di quelle che il prof. Gragnoli nella sua Relazione definisce “asimmetrie informative”, soprattutto perché le associazioni di rado sono presenti alla stipulazione con professionisti con adeguata preparazione giuridica (E. Gragnoli, *Le conciliazioni sindacali*, in *Il Consulente Milleottantuno*, n. 1, 2025 (anticipazione) - SpecialeASRI, p. 19), viene da chiedersi quali **garanzie di effettività delle tutele le conciliazioni sindacali, in ogni forma, sono in grado di assicurare?** E poi, sempre con riferimento al “soggetto” sindacale, premesso che la disciplina codicistica non prevede un requisito di maggiore rappresentatività sindacale (requisito che, peraltro, non costituisce oggetto di verifica da parte dell’Ispettorato in occasione del deposito del verbale), è condivisibile ritenere quale requisito “sostanziale” (più che formale) che il conciliatore sia, oltre che scelto dal lavoratore, anche espressione del sindacato cui il dipendente sia iscritto (così da scongiurare la presunzione che la scelta sia stata suggerita dal datore di lavoro)?

2. Con riferimento, invece, al secondo elemento (la “sede” sindacale), una recente pronuncia di legittimità (Cass. 15.04.2024, n. 10665) ritiene *“impugnabile ai sensi dell’art. 2113 cod. civ. la transazione stipulata di fronte a un collegio di conciliazione sindacale presso una sede diversa da quella di una associazione sindacale dei lavoratori o di una organizzazione di rappresentanza dei datori di lavoro”*.

Si tratta di un orientamento (al momento isolato) che – smentendo il proprio indirizzo (Cass. 18.01.2024, n. 1975), secondo cui, invece, *“la mancata stipulazione di una transazione presso la sede di un sindacato non rende nullo l’accordo, né lo rende impugnabile ai sensi dell’art. 2113 cod. civ., se il lavoratore non prova la mancata assistenza a suo favore”* – fornisce una interpretazione pressoché letterale dell’art. 412-ter c.p.c., sollevando non pochi dubbi che riguardano tanto l’effettivo significato del dato normativo quanto l’effettiva utilità di siffatta interpretazione.



Da qui, sorge il secondo interrogativo su cui è utile una riflessione: la “sede sindacale” è **quella fisica o, piuttosto, quella che vede la presenza di un conciliatore sindacale?** E poi, **quale rilievo può mai avere il luogo fisico di sottoscrizione dell’intesa, se vi è stata una effettiva attività di chi rappresenti il dipendente?**

Si tratta di riflessioni legittime, anche considerando che – come ricordato dal prof. Gragnoli (op. cit., pag. 22) – molto frequentemente, al momento della conciliazione coincidente con la sottoscrizione del verbale, residuano aspetti alquanto marginali da definire e, quindi, soltanto in situazioni particolari può avere un effettivo significato il contesto fisico della stipulazione.

Senza trascurare il fatto che, alla più recente evoluzione giurisprudenziale si affianca, nel corso delle ultime settimane, una evoluzione anche delle **relazioni sindacali** e dello stesso quadro legislativo.

Nel primo caso, infatti, è degno di nota il recente Accordo territoriale del 22.10.2024, sottoscritto da Confindustria Veneto Est - Cgil, Cisl, Uil “*per l’individuazione delle sedi e delle modalità per le conciliazioni delle controversie di lavoro (artt. 411 e 412-ter c.p.c.)*», anche qualora queste si svolgano “*da remoto*”. Scopo dell’accordo è quello di «*individuare le sedi e le modalità idonee alla stipulazione di conciliazioni individuali in materia di lavoro*» in sede sindacale, al fine di sottrarre gli accordi conciliativi dal regime di impugnazione previsto dall’art. 2113, comma 2 c.c. (come prevede espressamente l’art. 2113, comma 4 c.c.).

Sul **piano legislativo**, invece, il DDL Collegato Lavoro 2024 (art. 20, comma 1) prevede che “*i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi*” rinviando ad un decreto interministeriale per la definizione di “*regole tecniche per l’adozione delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione*” nelle

conciliazioni in materia di lavoro che si svolgeranno “*a distanza*”.

La materia, dunque, è oggetto di incessante fibrillazione e, anche per le ragioni qui brevemente esposte, l’ASRI ha inteso organizzare un Seminario che si proponesse come momento di riflessione, mettendo 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.



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, **Porgano 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).

GIOVANNI CRUCIANI

Consulente del Lavoro

La forma è sostanza?



Mi rivolgo a Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro, per chiedere una sua opinione in merito all'impostazione seguita dalla Suprema Corte.

Buon pomeriggio, ringrazio per l'invito e mi preme dilungarmi qualche istante nel congratularmi con la Scuola ASRI che in questo anno di attività, in realtà per la precisione in questi nove mesi, è riuscita a dar vita ad un dialogo continuo tra esperti della materia. Si tratta a mio parere di un contributo già efficace per il sistema delle relazioni industriali, benché il progetto sia ancora nella sua fase iniziale, dunque sono particolarmente lieto di trovare oggi un parterre così nutrito.

In merito al tema del giorno, posso dire di aver maturato una congrua esperienza in tema di conciliazioni; anche se devo ammettere di non averle mai contate. Infatti, non solo ho trattato numerose conciliazioni come professionista per le aziende mie clienti, ma ho anche sperimentato un altro ruolo, seppure sporadicamente, ovvero quello di conciliatore per la Confartigianato Umbria. Fatta questa premessa, non vi nascondo che avrei sviscerato aspetti diversi, ma la vivacità degli interventi precedenti mi ha offerto nuovi spunti di riflessione, che vorrei condividere.

Per rispondere all'interrogativo che mi è stato posto intervengo sottoponendo un nuovo quesito, ovvero: **possiamo affermare che sia la ritualità dell'istituto conciliativo a garantire la libera espressione della volontà del lavoratore e dell'azienda?** Nel mio interrogativo mi rivolgo anche alla volontà dell'azienda, perché quella, si presume essere, la parte "forte" che trae vantaggio dal sottoscrivere le conciliazioni, anche se non sempre l'imprenditore ne è consapevole.

Quindi, mi chiedo, **la forma è sostanza?**

Unendo i due interrogativi il dubbio che permane è il seguente: è sufficiente che la sede sacrale sia quella della conciliazione sindacale, per dare effetto, efficacia, tranquillità alle dichiarazioni del lavoratore? A mio parere questo non lo è. Mi chiedo cioè se noi operatori, professionisti, Consulenti del Lavoro, una volta apposta una firma in calce a un documento preparato e assistito dal conciliatore abbiamo chiuso con quella vicenda oppure se il lavoratore abbia la



possibilità di riprendere l'oggetto della conciliazione con un altro o magari con un'altra organizzazione sindacale. Arrivo così ad interrogarmi se, aldilà della sede fisica, sia più importante che il lavoratore sia informato, assistito, tutelato, dal sindacalista oltre che dal conciliatore, perché poi davvero capita che il conciliatore della CGIL, della CISL, della UIL, della UGL, della CISAL si trovi tutto a un tratto coinvolto in una questione che il lavoratore effettivamente ha trattato con l'azienda, con il Consulente del Lavoro ed un avvocato, tutto ciò, secondo me, vale di più.

Pertanto, è realmente necessaria la sede fisica della conciliazione oppure prevale maggiormente l'aspetto della volontarietà e della consapevolezza della dichiarazione resa dal lavoratore?

Personalmente propendo di più per la tesi che vede prevalere la sostanza, la consapevolezza, la libera espressione della volontà; dove cioè il lavoratore che sottoscrive viene garantito, dove gli viene spiegato a che cosa stia rinunciando, che quelle rinunce sono valide, che non sono i diritti indisponibili in quel momento, che non sono oggetto di cosa futura. In fondo se il problema fosse la sede fisica, paradossalmente basterebbe stabilire il

recapito del sindacato ovunque, anche presso l'azienda stessa.

Un ulteriore aspetto controverso delle conciliazioni, oltre alla sede, è sicuramente l'oggetto, cosa ci può dire in merito?

L'oggetto della conciliazione è necessariamente un **percorso di rivendicazioni che non si esaurisce nel breve lasso temporale dell'atto di conciliazione**. In primo luogo deve esserci un oggetto della "lite": la conciliazione si raggiunge al termine dell'accordo tra le parti e ad effetto di una contestazione che il lavoratore ha mosso sul licenziamento, sul livello, sullo straordinario, su una serie di elementi e non si giustifica soltanto con una pacifica richiesta di denaro. Nelle premesse è fondamentale chiarire il motivo, anche perché poi questo è utile per qualificare il titolo a cui si erogano le somme e i costi che ne derivano per l'azienda in termini di INPS e di IRPEF. Ritengo infine che un valido professionista, debba scontentare entrambe le parti, perché se non le ha scontentate entrambe, non ha fatto un buon lavoro, mi sia consentito questo paradosso, dal momento che conciliare, transare, implica che ci siano reciproche concessioni.



DAVIDE GUARINI

Segretario Generale Fisascat

Occorre separare la figura del conciliatore da quella dell'assistente



Rivolgendomi ora al Segretario Davide Guarini, pongo la seguente domanda: 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?

Mi preme innanzitutto ringraziarvi per l'invito a questo seminario di studio, e approfitto per fare un apprezzamento rispetto all'argomento che viene trattato in questa sede: il dibattito presso i Consulenti del Lavoro volge sempre al concreto e questo è sintomo di operatività e cosa a noi gradita.

Il tema è sicuramente all'ordine del giorno per le sentenze recenti, ma non è esclusivamente storia di questi mesi.

Sarebbe opportuno anche per noi sindacalisti essere sempre più autocritici, in quanto, a volte, tendiamo a sottovalutare l'aspetto della forma, mi riferisco alla nozione di sede sindacale in senso stretto, dando maggiore rilevanza ai contenuti.

Tuttavia, ritengo che - al di là del disquisire sulla sede, che non è secondario come tema, perché si può essere più a proprio agio in una sede piuttosto che in un'altra - l'**elemento dirimente**, come veniva già in qualche modo evidenziato, **sia quello della tutela effettiva**

che il conciliatore è tenuto a garantire e la consapevolezza di chi sta trattando la risoluzione di una vertenza di doverla trattare con coscienza. Ecco perché è fondamentale che il conciliatore, nella sua veste appunto di soggetto mediatore fra le parti, le renda entrambe edotte dei propri diritti.

A questo riguardo, aggiungo che **siamo soliti formare i nostri colleghi sindacalisti** - quelli in prima linea, quelli che trattano le vertenze - **e consigliare loro di non ricoprire lo stesso ruolo di conciliatore e di assistente.** Nel nostro sindacato preferiamo distinguere i due ruoli, perché mentre la figura del conciliatore dovrebbe essere *super partes*, è fondamentale che sul verbale ma anche fisicamente compaia chi assiste il lavoratore. Noi riteniamo che questo sia un modo per rendere la conciliazione più genuina, meno attaccabile, perché in alcune occasioni è successo che poi il lavoratore abbia disconosciuto l'atto in quanto non si trovava presso una certa sede o perché non era pienamente consapevole di quanto



stesse facendo, venendosi magari a trovare nella confusione generata da numerose transazioni contestuali, con il disagio che ne consegue.

Ecco, quindi, che **pensiamo sia centrale la fase che porta alla conciliazione** così che, quando questa ha luogo, nessuno possa dire di non possedere le adeguate informazioni.

Citiamo tanti articoli, e gli articoli vanno spiegati: bisogna che ci sia chiarezza rispetto a ciò a cui si rinuncia o a cui si aderisce per chiudere tombalmente una vertenza, considerando che i Consulenti del Lavoro - in quanto esperti di diritto del lavoro, quasi sempre in assistenza alle aziende, ai datori di lavoro - ricoprono un ruolo istituzionale e di garanzia, che non va sottovalutato.

E ricordiamoci sempre che, quando si raggiunge la fase della conciliazione, si è già consumato il rito del confronto o dello scontro. Pertanto, noi sindacalisti dobbiamo esercitare il nostro ruolo con un alto livello di attenzione perché, quando decidiamo di chiudere una vertenza non in monocratica, non di fronte all'Ispettorato, dobbiamo assumerci la responsabilità di quello che facciamo. Ecco perché io richiamo l'aspetto dell'acquisizione delle competenze in materia, da una parte e dall'altra, e auspico che ci si possa anche "contaminare" maggiormente, proprio per costruire delle relazioni che portino a esercitare al meglio i rispettivi ruoli - anche se per difesa o per tutela di parti contrapposte - ma con l'obiettivo di evitare quel contenzioso altrimenti destinato ad arrivare successivamente nelle aule giudiziarie. Tenendo conto poi che la conciliazione, prima del dibattimento, viene proposta anche dallo stesso giudice del lavoro, **dobbiamo considerare il nostro ruolo di servizio sociale come molto alto e per questo dobbiamo adottare le adeguate accortezze.**

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

Le difficoltà nel perimetrare i temi hanno luogo se non si ha opportuna conoscenza di che cosa si va a trattare, cioè qual è il contendere, dopodiché, una volta che è individuato ed è chiaro questo, tutto può far parte della conciliazione.

L'azienda, ovvero in questo caso la controparte, ha certamente l'obiettivo di risparmiare; ma se il conciliatore accetta dei verbali dove si va a transare con delle cifre che il giudice potrebbe in futuro ritenere incongrue rispetto alle rinunce, non ha reso un buon servizio al lavoratore, ma neanche all'azienda, che non ottiene una chiusura totale del contendere perché è assolutamente attaccabile e quindi è vulnerabile.

Ecco perché forse conviene non avvalersi del sindacalista conciliatore meno spigoloso o più accomodante, ma piuttosto ricercare quello più spigoloso e meno accomodante, così da riuscire a mettere in maggiore garanzia e maggiore sicurezza la conciliazione stessa: **troppo spesso la via breve non è quella che riesce ad ottenere l'effetto migliore, né per il lavoratore né per l'azienda.**

Desidero dunque sottolineare un aspetto, che è quello della **trasparenza**, perché è una questione **fondamentale**: le materie che si possono conciliare sono tante, ma bisogna focalizzarsi poi sull'effettivo contenzioso che è subentrato e che è in atto, essendo puntuali e scrupolosi nella definizione e nella enunciazione dell'oggetto della conciliazione, per giungere ad una giusta chiusura tombale del contendere, a beneficio di entrambe le parti.

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, al di là 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.**



ALL-IN LAVORO

Immagina di trasformare l'attività del tuo studio professionale

TUTTA LA COMPETENZA SEAC

La solidità del know-how di ALL-IN poggia su due solidi pilastri: da un lato l'analisi del Centro Studi e dall'altro la competenza stratificata di SEAC come partner tecnologico di professionisti, imprese e organizzazioni.

Accedi in ogni istante del tuo lavoro all'esperienza sedimentata in **50 anni di approfondimenti nel Centro Studi SEAC.**

Semplifica la tua attività: l'accesso alle informazioni è guidato da una **tecnologia intelligente** e funzionalità semplici ed immediate.

ALL-IN è molto di più! Scopri i nostri tool

ALL-INCENTIVO[↑] by Incentivo Facile

Permette di individuare le **migliori opportunità** offerte a livello nazionale / regionale per reclutare la forza lavoro delle tue aziende clienti.

ALL-IN VERTENZE

Ricostruisce tutti gli elementi retributivi e le relative differenze, fornendo una **reportistica essenziale** per la gestione della vertenza.

ALL-IN BUDGET

Determina il costo aziendale del lavoratore ottenendo un **report immediato** sul costo del lavoro per tutte le tipologie di settori contrattuali e per tutte le mansioni previste.

MAGOLAVORO by ALL-IN

Tutta la disciplina del **diritto del lavoro** resa comprensibile e facilmente applicabile attraverso procedure guidate.



Porta il tuo lavoro ad un livello successivo

all-in.seac.it | seactel@seac.it | 0461.1636162

a brand of
SEAC

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, semi-transparent light blue shapes, including circles and a large, stylized arrow-like shape 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.



MICHELE SILIATO

Consulente del Lavoro

Un quadro normativo e giurisprudenziale complesso: occorre ripartire dalla ratio degli istituti



Nel rivolgere un saluto a tutti i presenti, desidero ringraziare i promotori del seminario odierno per l'opportunità di potersi confrontare con dei relatori di altissimo livello, quale già abbiamo potuto osservare nel corso del primo panel. Sono dunque particolarmente lieto di partecipare in presenza di fronte a una così attenta platea, numerosa in sala e anche da remoto. Si tratta di un tema, quello oggetto del secondo panel volto ad indagare il profilo relativo ai "tempi e modi della conciliazione" sul quale il comitato scientifico ASRI, ed in particolare il gruppo di lavoro in cui sono inserito, non poteva non entrare nel merito. Soprattutto a seguito del *revirement* giurisprudenziale compiuto con la pronuncia che è stata citata più volte della **Suprema Corte, ordinanza 15 aprile del 2024, numero 10065, che è intervenuta rievocando, sostanzialmente, una stringente interpretazione di quello che è il luogo fisico topografico in cui si materializza l'atto transattivo.** A questa pronuncia si aggiunge anche quella precedente del Tribunale di Roma dell'8

Diamo avvio a questo secondo Panel partendo da Michele Siliato, Consulente del Lavoro. Mi rivolgo a lei anche in quanto membro del Comitato Scientifico ASRI per chiederle cosa sia emerso nel gruppo di lavoro ASRI, di cui fa parte, dedicato all'analisi e all'approfondimento del tema delle conciliazioni in sede sindacale circa il disallineamento tra la realtà operativa, le norme e la giurisprudenza?

maggio 2019, n.4354, che ha riproposto un'interpretazione, definita dallo stesso Professore Gragnoli, tradizionale, della sede in cui si svolge la conciliazione sindacale, ovvero sia, quella intervenuta ai sensi dell'articolo 412 ter c.p.c. e quindi secondo i canoni e le previsioni stabilite dai contratti collettivi. Non mi dilungherò, invece, in questo momento, sulla conciliazione c.d. informale, prevista dall'art. 411, co. 3 del c.p.c.

Sebbene questi due citati interventi giurisprudenziali possano apparire dei casi isolati nel panorama globale sul tema, sembra il caso di soffermarsi e ripartire dalla **ratio giuridica** che ha condotto alla disciplina contenuta nell'**articolo 2113 del codice civile**: la risposta non può che essere, naturalmente, quell'**asimmetria informativa**, più volte citata quest'oggi, che il legislatore ha inteso contrastare, mediante procedimenti e garanzie, che sono volti a rafforzare ed elevare la posizione del lavoratore. Questo in virtù di una **concezione ontologicamente propria**



del rapporto di lavoro, che concepisce il prestatore d'opera, quale parte debole del rapporto di lavoro. In questo senso, la norma identifica delle specifiche e stringenti condizioni, che possono garantire al lavoratore l'effettiva comprensione dei diritti a cui lo stesso si accinge a rinunciare, nonché ad accertare quella che è la reale volontà abdicativa, prescrivendo **c.d. forme rituali sacramentali, la cui assenza rischia sostanzialmente di far vacillare la validità dell'accordo raggiunto**.

Voglia quindi condividersi l'idea che la **ratio del 2113 del codice civile sia quella di assicurare la libera e razionale formazione della volontà e della consapevolezza della parte debole del rapporto di lavoro** e, per quanto qui d'interesse, il **concetto di sede sindacale** deve essere **necessariamente ricondotto a quella assistenza specifica di soggetti qualificati** che elevano la capacità, **facendo così fronte a quella incapacità del lavoratore**, di comprendere appieno quelli che sono gli effetti legali in cui si risolve l'atto transattivo.

Sul punto infatti, difformemente da quanto riportato in alcuni passaggi da qualche relatore che mi ha preceduto nel I Panel, possiamo ripensare al concetto stesso di sede, intesa non solo come quella amministrativa che ha luogo davanti all'INL, piuttosto che davanti alle Commissioni di certificazione o la sede giudiziale, ma è necessario sottolineare come la sede sindacale sia stata definita e più volte identificata, anche da un orientamento giurisprudenziale maggioritario, quale requisito non formale, richiesto dalla norma, inteso come **quella funzionalità volta ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell'atto che sta per concludere**.

Quello che, dunque, la norma sembra richiedere è che ci sia l'effettivo accertamento di una volontà non coartata e quindi genuina dell'intenzione del lavoratore di procedere nella risoluzione dell'accordo transattivo. Dalla stessa giurisprudenza anche di legittimità è stato più volte affermato che eventuali esaurienti spiegazioni, date in sede

di conciliazione, risolvono quella che è la delega legislativa in questo senso e quindi gli effetti che la norma produce rispetto alla transazione raggiunta.

Questo ragionamento si pone in netto contrasto con quella che è stata l'ordinanza della Cassazione, n.10065/2024, circa la necessità della sussistenza di una sede sindacale in senso stretto; è comunque doveroso premettere che dalla lettura di alcuni passi della pronuncia è possibile registrare che, probabilmente, i giudici di legittimità siano intervenuti per risolvere delle questioni più marginali rispetto ai principi di diritto che sono stati invocati.

Pertanto **la lettura** che io personalmente fornisco **dell'ordinanza** in commento, **ottiene ad un intervento rispetto a una conciliazione che appare carente sotto alcuni aspetti relativi perlopiù alla sussistenza** di tutti gli elementi richiesti che confermerebbero la genuinità della transazione raggiunta.

Detti principi di cui abbiamo discusso sinora devono però necessariamente essere interpretati rispetto a quello che oggi è il c.d. diritto vivente, tale per cui sembra non si possa prescindere dal concreto svolgimento delle trattative che conducono alla definizione di un'intesa transattiva, avente ad oggetto specifici diritti acquisiti e disponibili da parte del lavoratore, prescritti dalla legge o dai contratti collettivi.

Ed invero, è **inimmaginabile pensare che atti o accordi transattivi vengano materialmente redatti il giorno stesso in cui le parti si incontrano in quella sede** e che quindi, sede fisica o astratta a seconda dell'interpretazione che voglia darsi, arrivino lì pienamente pronte a definire ogni aspetto di un'intesa, la cui opera già appare particolarmente complessa.

Piuttosto, **quel momento storico temporale in cui si conclude l'accordo transattivo raffigura senz'altro un'attestazione di un percorso di protezione, di scienza e di**



coscienza, ma anche di identificazione della natura e dell'oggetto dell'incarico in cui la transazione viene raggiunta ovvero sia quell'atto conclusivo derivante solo a seguito di confronti professionali, di quantificazioni economiche, di valutazioni di opportunità e, perché no, di elaborazione di specifiche clausole.

Tutto ciò non appare poi così lontano e astratto da quanto avviene realmente nelle comuni trattative per il raggiungimento dell'accordo transattivo, specie nel caso in cui il prestatore d'opera, oltre alla parte sindacale sia assistito anche da un professionista, eventualmente di sua fiducia. Questo, infatti, consente di acquisire tutti quegli elementi, affinché il lavoratore possa risolvere quella asimmetria informativa di cui parlavamo inizialmente e quindi sostanzialmente raggiungere quella consapevolezza e quella volontà non coartata di procedere alla sottoscrizione dell'accordo.

Se questo appare pacifico probabilmente nella stragrande maggioranza dei casi, si pongono sicuramente dei quesiti rispetto, sia agli accordi transattivi raggiunti con i lavoratori stranieri, che secondo l'orientamento maggioritario sembra possano essere risolti mediante la convocazione di un interprete capace, appunto, di spiegare quelli che sono gli effetti, ma ancor di più sulle cosiddette conciliazioni massive ed il cui adeguato confronto con tutti i lavoratori coinvolti, raramente appare sussistere.

Detto questo, concedetemi un ultimo passaggio circa le modalità della conclusione dell'intesa transattiva con l'utilizzo di strumenti telematici. A seguito del decreto legge n. 76 del 2020, il decreto semplificazioni, che legittimava la possibilità di svolgere le procedure conciliative con modalità telematiche, con l'ordinanza della Cassazione del 2024, più volte richiamata anche prima, abbiamo registrato una forte battuta d'arresto delle conciliazioni sindacali a distanza, con Confindustria, che ha negato la possibilità di andare a sottoscrivere delle conciliazioni a distanza (non è mia intenzione

approfondire il tema in quanto immagino che la dottoressa Valentina Anibaldi che interverrà dopo di me avrà modo di affrontarlo con maggiore puntualità).

Sul presupposto concesso dall'articolo 412 ter c.p.c., si noti che, appena sei mesi dopo dallo stop di Confindustria, con l'accordo territoriale della provincia di Treviso, circa le modalità con cui possono essere concluse le conciliazioni in sede sindacale, le parti sociali hanno individuato, quale sede sindacale, quella da remoto sul solo presupposto che tutte le parti interessate siano dotate di strumenti multimediali che al contempo consentano l'identificabilità delle parti presenti a detto incontro. Un accordo sindacale territoriale nel quale le parti sociali si sono riservate la possibilità di modificare l'intesa raggiunta, sulla base di eventuali nuovi interventi normativi, che sembrano poi essere arrivati o che sono in dirittura d'arrivo, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del c.d. Collegato lavoro approvato lo scorso 11 dicembre dal Senato, che dovrebbe ammettere la possibilità, appunto, di raggiungere queste conciliazioni in modalità telematica, secondo però quelle che





sono le regole tecniche che verranno emanate con un successivo decreto ministeriale.

Una maggiore preoccupazione emerge dall'ultimo comma di questa novella normativa, se non vado errato, dell'articolo 20 del testo dove si evidenzia che, sino all'entrata in vigore del decreto ministeriale, i procedimenti dovranno svolgersi secondo le vigenti modalità e quindi, in buona sostanza, a mio parere, riemergono e si riaffermano quelle disposizioni notevolmente più stringenti con i conseguenti dubbi applicativi ad esse correlati, che **delegittimano eventualmente anche quegli accordi "futuristici", capaci di regolamentare quelle che possono essere consone modalità di svolgimento delle transazioni a distanza**. Infatti, operando l'articolo 20 anche sull'articolo 412 ter, le nuove disposizioni normative sembrano anche travolgere quelle che possono essere le eventuali regole che sono state stabilite dalle parti sociali ai sensi del medesimo articolo 412 ter c.p.c.

Dal punto di vista del Consulente del Lavoro quali possono essere quegli accorgimenti che potrebbero essere adottati per ridurre rischi e criticità connesse alla conciliazione?

Secondo il mio parere **occorre ripartire dalle premesse, ovvero richiamare i concetti di *res dubia* e di *res religiosa***, quindi *in primis* nelle premesse dell'accordo, potrebbe essere opportuno citare quella che è la lite attuale o potenziale da chiudere, attraverso le reciproche concessioni. Questo perché l'assenza di questa indicazione all'interno del verbale rischia sostanzialmente di dequalificare quell'atto, in un atto finale di regolamentazione del rapporto di lavoro senza poter precludere l'eventuale possibilità di agire in sede giudiziaria. In secondo luogo dovrà essere chiarita ed illustrata la *res dubia*, quindi l'incertezza, almeno nell'opinione delle parti, circa la sussistenza del rapporto di lavoro, piuttosto che di diritti, che gli stessi intendono vantare in un successivo contenzioso; in tal senso, dunque, andranno a rilevare la legittimità delle pretese vantate.

Concedetemi, infine, **una analogia tra il tema della conciliazione in sede sindacale e il procedimento disciplinare**. Sappiamo bene che con riferimento alle procedure disciplinari ex articolo 7, legge n. 300/1970, nella redazione della lettera di contestazione, che apre il procedimento disciplinare, occorre essere i più chiari e asettici possibili e, dunque, raccontare semplicemente i fatti per come sono accaduti. Questo perché quella lettera verrà valutata da un soggetto terzo, che dovrà poi giudicare su quello che è stato fatto. Ebbene, questo comune denominatore, lo si deve rilevare anche nel verbale di conciliazione, specie quelli in sede sindacale, sicché lo stesso deve essere probabilmente essere redatto pensando che, in un'eventuale fase successiva, andrà letto da un terzo soggetto e quindi risulta fondamentale argomentare, anche in maniera puntuale quelle che sono le premesse rispetto sia agli avvertimenti che sono stati comunicati dal rappresentante sindacale piuttosto che i vantaggi o i rischi che lo stesso porta. E allora e chiudo, cito una frase che, secondo me, è molto interessante, che ha detto nel panel precedente l'avvocato Zaccarelli: **in base allo specifico caso dobbiamo effettivamente scegliere quella che è la sede protetta in cui procedere alla sottoscrizione dell'atto transattivo**.

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.

STEFANO BOSIO

Avvocato, Membro della Commissione Nazionale Tecnica Sindacale di Confimi

Le conciliazioni di fronte all'Ispettorato



Dal punto di vista di un'associazione datoriale quali sono le opportunità di utilizzare certi tipi di strumenti e dall'altra, però, quali sono le criticità che avete rilevato anche dai vostri associati?

Buonasera a tutti, *in primis* mi congratulo con l'organizzazione per il livello della discussione e ringrazio i relatori intervenuti per gli interessanti spunti di riflessione.

In questo mio intervento mi preme avanzare alcune considerazioni lasciando da una parte gli aspetti prettamente giuridici del tema, in quanto già ampiamente affrontati da chi mi ha preceduto.

Le considerazioni che intendo presentare nascono dall'esperienza che ho maturato nel corso degli anni, sia in ambito associativo, sia in riferimento all'attività che viene svolta presso le Commissioni che hanno sede all'Ispettorato del Lavoro.

Secondo la mia opinione occorre partire da un dato fondamentale, ovvero che nonostante noi oggi parliamo di criticità del sistema, tutto sommato è un sistema che regge; questo trova conferma nel fatto che ogni anno vengono sottoscritte migliaia di conciliazioni e le conciliazioni che poi sono oggetto di impugnativa o di

contestazione credo si contino sulle dita di una mano. Probabilmente si tratta di quelle che non risultano essere state fatte correttamente, nel senso che non viene rispettata la reale finalità e la corretta *ratio* di questo strumento; in particolare, ritengo che l'aspetto fondamentale sia che il compito di chi concilia è quello di assistere le parti e prevenire questo tipo di problematiche. Questo avviene, allorquando datore di lavoro e lavoratore siano resi edotti di quello che stanno andando a sottoscrivere, soprattutto di quelle che sono le conseguenze.

Quindi ritengo che **da parte degli operatori l'aspetto fondamentale sia quello di curare la parte strettamente propedeutica della conciliazione, cioè tutti quei momenti in cui, dal confronto tra datore di lavoro e lavoratori, si possono cogliere gli aspetti che poi andranno ad essere inseriti nella Conciliazione.**

Questo perché io effettivamente credo che il **merito del fatto che non ci sia poi un elevato contenzioso** probabilmente non



sia dovuto alla circostanza indubbiamente fondamentale, che i verbali di conciliazione siano scritti più o meno bene, ma in quanto **le parti vengano rese edotte di quello che procedono a sottoscrivere, in totale trasparenza e nel rispetto dei diritti/doveri previsti dalle norme.** Per questo non si dà neanche motivo fondamentale, chiaramente non è sempre così, di andare a contestare una conciliazione e questo, secondo la mia opinione, è un aspetto fondamentale.

Riprendendo poi la mia esperienza posso dire che molto spesso ci troviamo a conciliare delle situazioni di contenzioso o di possibile contenzioso, andando prevalentemente a ratificare quelle che sono delle vere e proprie rinunce delle parti, soprattutto del lavoratore, tale per cui al fine di scongiurare un contenzioso futuro viene percorsa la strada della conciliazione quale strumento attraverso il quale facilitare il raggiungimento dell'accordo, certificare la volontà delle parti ed impedire un contenzioso prossimo. Trattasi, fondamentale, di situazioni neanche di potenziale contenzioso, bensì di semplice consolidamento di una situazione già di fatto definita.

La norma di riferimento nel caso prospettato è dunque l'articolo 2113 del codice civile. In particolare, con riferimento alle rinunce, il quarto comma prevede espressamente che, quando queste trattino di diritti disponibili da parte del lavoratore, avvengano in sede sindacale.

In questi termini allora io credo fortemente che **affinché il sistema delle conciliazioni possa reggere** e dunque si possa proseguire con un utilizzo corretto dello strumento in questione **sia necessario che venga garantita l'effettività dell'assistenza del lavoratore.** Questo lo dico anche data la mia esperienza di membro della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato, rispetto alla quale posso affermare che, in talune circostanze, ho trovato più difficoltà nel verificare la reale convinzione del lavoratore rispetto agli effetti della conciliazione,

rispetto ad una sede sindacale, in quanto, ad esempio, il lavoratore si è presentato da solo, senza alcuna assistenza da parte di un sindacalista o di un professionista. Inoltre, spesso e volentieri i membri di Commissione conoscono i contenuti degli accordi solo in sede di presentazione delle parti avanti a loro.

Tutto quanto sopra può ingenerare una quasi estraneità della Commissione alla vicenda e questo può essere imputabile ad una pluralità di fattori: il fatto che si tratti di un'attività non ricompensata, che le parti siano eventualmente asettiche, oppure perché tale attività rappresenta per le parti sociali un'attività collaterale. Riporto tali esempi proprio per sottolineare quanto in realtà non sia la sede fisica di svolgimento della conciliazione a fare la differenza, quanto piuttosto, invece, la reale assistenza che viene assicurata alle parti.

Entrando poi nello specifico della conciliazione svolta presso le associazioni datoriali, uno degli aspetti sicuramente preminenti rispetto alla conciliazione sindacale classica, citiamo quella del 411 terzo comma c.p.c., è quello che nelle sedi delle associazioni datoriali è presente anche il rappresentante dei datori di lavoro, cosa che molto spesso nelle conciliazioni sindacali non troviamo, proprio perché possiedono una differente organizzazione. Quindi, è chiaro che il rappresentante del datore di lavoro assiste il datore di lavoro però è tenuto a garantire in ogni caso un'imparzialità, affinché le parti raggiungano un accordo nel pieno della loro consapevolezza e soprattutto nel rispetto delle norme.

Io condivido pienamente la teoria per la quale la sede sindacale non debba essere intesa solo quale luogo fisico, ma in quanto tipologia di conciliazione.

È chiaro che la conciliazione in sede sindacale di fatto assicura una tempistica più celere rispetto a quella dell'Ispettorato del Lavoro dove invece occorre presentare una domanda congiunta e attendere il decorso dei tempi



tecnic; pertanto è chiaro che la conciliazione in sede sindacale assolve alla propria finalità di essere un servizio a supporto delle parti e di fatto risponde a tale obiettivo anche attraverso la reale garanzia della celerità dei tempi. Attenzione però, la celerità dei tempi non deve corrispondere ad un accordo sbrigativo, ma deve comunque garantire il principio di effettività dell'assistenza resa.

Ritengo, dunque, che nel momento in cui vengano rispettati questi che sono canoni di comportamento, oltre che, chiaramente dei dettami di legge da seguire, diventa più facile anche portare la conciliazione sindacale su un piano di effettività, per cui diventa ancora più difficile a questo punto trovare delle parti che abbiano intenzione di impugnare, proprio perché a fondamento dell'accordo raggiunto risiede la consapevolezza delle parti che deriva da un'effettiva assistenza.

Inoltre, ritengo fortemente che una parte fondamentale del lavoro che deve essere compiuto è quello propedeutico alla conciliazione, proprio perché di fatto esiste e deve esistere un *iter* funzionale alla conciliazione, per cui non si giunge al momento della conciliazione a dover

discutere dell'oggetto della stessa ma quando si raggiunge la fase conciliativa la discussione è di fatto già avvenuta e in tale sede si mette fine alla stessa.

Uno spunto ulteriore che rimando poi alla trattazione del III Panel è quello relativo al trattamento economico delle somme oggetto della eventuale transazione che viene raggiunta in sede conciliativa.

Nella dimensione relazionale con l'impresa, a fronte anche dell'elevato numero di rischi che si celano dietro tale istituto, come si tranquillizzano questi timori, come si affievoliscono rispetto al quadro che abbiamo delineato comunque di incertezze applicative e di rischi di contenzioso?

Mi lego al discorso che facevo in precedenza; per noi operatori, assumendoci la responsabilità di quello che facciamo, vale per chi assiste le aziende e vale per il sindacato che assiste i lavoratori, è necessario essere chiari, ovvero spiegare fin da subito quello a cui si va incontro. Questo significa anche, con trasparenza, dover dire no ad eventuali richieste promosse dagli stessi datori di lavoro, laddove l'aspetto che si richiede





di conciliare non rientra tra le materie che possono legittimamente essere oggetto di tale accordo.

Dovremmo, quindi, essere noi a sensibilizzare le parti che assistiamo, tenendo presente che quando parliamo di conciliazione e di precontenzioso, fondamentalmente dobbiamo anche un po' spogliarci dei compiti che abbiamo di tutela *tout court* della parte e metterci invece l'abito di coloro che comunque stanno facendo una funzione, che è quella di trovare una conciliazione tra le parti. Nel caso delle conciliazioni, ancor più nelle transazioni, significa che entrambe le parti, datore e lavoratore, si troveranno a dover rinunciare a qualcosa, è chiaro però che se noi che li assistiamo non siamo in grado di valutare e di condurli a fare questo, diventa tutto più difficile.

Mi trovo poi d'accordo nel condividere le posizioni emerse in precedenza, sul fatto che non tutto può essere oggetto di conciliazione, così come il fatto che nel verbale di conciliazione è necessario essere il più espliciti possibile, eventualmente indicando qualcosa in più, ma non qualcosa in meno.

Diventa quindi necessario che noi, *in primis*, ci mobilitiamo per valorizzare la nostra funzione, essendo chiari fin da subito nell'esplicitare al nostro assistito rischi e criticità. Il nostro compito, dunque, è quello di rendere le parti perfettamente edotte e in grado di arrivare al momento della conciliazione senza più niente in sospeso o non chiaro.

GIOVANNI FIACCAVENTO

Avvocato

Il caso dei lavoratori stranieri: verso un'assistenza più completa ed efficace



Ci avviamo alla conclusione di questo Secondo Panel con l'avv. Giovanni Fiaccavento, a cui chiedo di attingere alla sua storia professionale, soprattutto per quel che riguarda i lavoratori stranieri e un po' anche le casistiche che sono state riportate prima; le chiedo, dunque, di portare un ulteriore contributo al panel partendo proprio da queste sue esperienze.

Oltre a salutare tutti voi, desidero prima di tutto rivolgere il mio ringraziamento all'ASRI per l'invito a questo seminario, davvero una interessante opportunità di confronto e di approfondimento, grazie alla qualità e alla varietà dei contributi di tutti gli intervenuti.

Affrontando il tema dei lavoratori stranieri e della ragionevole consapevolezza delle parti nel corso della conciliazione, è stato introdotto già nel Panel precedente il tema relativo al disallineamento tra le parti; con riferimento ai lavoratori stranieri ritengo sia possibile affermare come ci si trovi ad essere ancora piuttosto lontani da un'effettiva consapevolezza da parte del lavoratore su che cosa costituisca oggetto delle sue rinunce e cosa sia, invece, accettato.

Voglio, dunque, partire da un dato che molto probabilmente è già diffuso, ovvero sia l'ultimo Rapporto che rileva il numero di stranieri nel mercato del lavoro in Italia nel 2024, curato dal Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, UnionCamere: oggi il 10% degli

occupati in Italia è un lavoratore straniero. Ci troviamo, così, ad avere nel mercato del lavoro interno circa due milioni e mezzo di lavoratori non di madrelingua italiana; il che rende il tema molto rilevante e anche da un punto di vista professionale, ritengo, molto interessante.

Tenendo in considerazione questo dato, non è un caso se anche il decreto flussi, a prescindere dalla sua efficacia sulla quale non possiamo addentrarci per motivi di tempo, di anno in anno stia ampliando il numero di quote riservate per l'ingresso di stranieri in Italia, confermando, dunque, anche un parallelo incremento della domanda di ingresso da parte degli stessi.

Andando al focus del nostro incontro, a mio avviso, deve riconoscersi come ad oggi **ci troviamo ancora piuttosto lontani dall'effettiva assistenza per i lavoratori stranieri.**

È chiaro, infatti, che il tema dell'effettività dell'assistenza in sede di conciliazione



laddove sia presente un lavoratore straniero, senza una buona padronanza della lingua italiana, richiede una nuova interpretazione. L'effettività per essere tale in questi contesti necessita di maggiori accortezze e ulteriori forme di attenzione e nel bilanciamento degli interessi.

Prendendo ad esempio il tema del luogo fisico di svolgimento della conciliazione, è chiaro che la sede virtuale presenti una serie di vantaggi innegabili e nell'affrontare questo tema cito la pronuncia di aprile della Corte di Cassazione, la n. 10065, ove si fa riferimento alla sede nel quale si svolge la conciliazione sindacale, ma che merita – a mio avviso – una particolare attenzione nella parte in cui la Corte prevede come debbano adottarsi “accorgimenti necessari al fine di garantire la libera determinazione del lavoratore, nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti di qualsiasi genere” e poi prosegue, “l'assistenza prestata deve essere effettiva e allo scopo di porre il lavoratore in condizioni di sapere a quale diritto rinunci e in che misura, così da consentire l'espressione di un consenso informato e consapevole”.

La difficoltà iniziale è capire cosa si intenda per consenso informato e consapevole, in primo luogo se riferito allo stesso lavoratore, ma lo stesso vale anche per il datore di lavoro. Quello che, secondo la mia esperienza, sarebbe importante fare è prevedere una integrazione della sede sindacale, sia essa fisica o virtuale, con un soggetto di competenza linguistica certificata. Mi riferisco, ad esempio, al traduttore o all'interprete. Si potrebbero ipotizzare delle sedi territoriali, siano esse a livello provinciale o interprovinciale, nelle quali assicurare la presenza di un soggetto che sia in grado di tradurre e interpretare tutto il contenuto dell'atto oggetto della conciliazione.

La seconda soluzione, forse più rapida, sarebbe quella di arrivare ad una **responsabilizzazione di tutti i soggetti**

coinvolti nella conciliazione. In particolare, io sono un fautore dell'idea secondo la quale il conciliatore deve essere un soggetto terzo, diverso da chi assiste il lavoratore.

Ritengo questo aspetto molto importante, perché solo in questo modo si può replicare in sede di conciliazione sindacale quello che ritualmente avviene nelle altre sedi protette, ovvero la garanzia di terzietà del soggetto chiamato a verificare che la libera volontà delle parti sia esercitata.

Anche perché **il momento della firma, è la conclusione di un iter più o meno lungo**, quello poi dipende anche dalla complessità della vicenda, dalla litigiosità delle parti e quant'altro. Secondo la mia opinione questa distinzione dei soggetti sarebbe importante, proprio per garantire la tenuta, la durevolezza di quello che si stabilisce nella sede della conciliazione, anche a favore del datore di lavoro.

Mi permetto poi di aggiungere un ulteriore aspetto anche riferito ad una sede virtuale: è importante che si dia conto in maniera





espressa, nell'accordo che viene sottoscritto, che tra il lavoratore e chi lo assiste sia stato assicurato, in un momento precedente, un dialogo diretto, magari in una stanza virtuale riservata. Anche tale circostanza secondo me, è indice della genuinità di quello che viene inserito nell'accordo di conciliazione.

Quali consigli operativi ti senti di poter avanzare per provare a ridurre quelle criticità, quei rischi operativi di cui si discuteva prima?

Riprendendo quando detto fino ad ora, con particolare riferimento al caso dei **lavoratori stranieri, la soluzione operativa che continuiamo ad adottare è quella di allegare la traduzione di una parte o di tutto il verbale di conciliazione.** Proprio

perché la traduzione mette il lavoratore nelle condizioni di riuscire a comprendere correttamente quello che è il contenuto della conciliazione ed elimina possibili alibi di non consapevolezza in eventuali (e strumentali) impugnazioni.

In aggiunta, l'altro consiglio operativo è che sicuramente **dobbiamo pretendere da tutte le parti della conciliazione il rispetto delle forme rituali sacramentali,** proprio perché in certi casi la forma è anche sostanza e consente il rispetto di quanto stabilito dall'ordinamento giuridico.

In conclusione è preferibile dilungarsi ed essere più puntuali nella ricostruzione e definizione del verbale di conciliazione.



*Un welfare da professionisti
per gli studi professionali*



E.BI.PRO. fa parte della **bilateralità** del “Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti degli studi e attività professionali” e da questo è chiamato a fornire **prestazioni di welfare** in favore di coloro che si iscrivono.

Con le sue due gestioni, **Gestione Ordinaria** e **Gestione Professionisti**, E.BI.PRO. tutela la salute dei datori di lavoro e collaboratori, sgrava lo studio da importanti costi per il personale e sostiene il reddito dei dipendenti.



Visita il nostro sito
www.ebipro.it





III PANEL

PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI



DARIO MONTANARO

Abstract introduttivo



Consulente del Lavoro.

Presidente Nazionale ANCL.

Presidente ASRI.

Il terzo panel dal titolo: “*Profili fiscali e contributivi*”, che chiude la giornata formativa del Seminario ASRI dedicato al tema delle conciliazioni sindacali, si propone di prendere in esame i profili fiscali e contributivi che connotano l’istituto in commento.

A seguito di un inquadramento giuridico delle conciliazioni sindacali, di un’analisi delle finalità ed obiettivi di tale istituto e dei tempi e modi di svolgimento, quali temi trattati nei primi due panel, si ritiene necessario conoscere ed approfondire quello che è il regime fiscale delle cifre che vengono stabilite e corrisposte in virtù di una conciliazione raggiunta, così come i riflessi delle stesse in ambito contributivo.

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), 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. Francesco Lombardo (Centro Studi Nazionale ANCL), il dott. Luca Malcotti (UGL), il dott. Michele Siliato (Centro Studi Nazionale ANCL).

Con riferimento al tema, più volte attenzionato anche nei lavori del gruppo di studio, sono emersi particolari interrogativi afferenti alla natura delle cifre indicate nel verbale di conciliazione, riflettendo con particolare attenzione sulla loro funzione (ad esempio risarcitoria a fronte di un danno emergente, risarcitoria in virtù di un lucro cessante, meramente transattiva a titolo di incentivo all’esodo).



Non sono altresì mancati dubbi in relazione al quantum con riferimento al potere attribuito agli Enti durante un eventuale accertamento fiscale o previdenziale, al fine di comprendere se nelle loro attribuzioni rientri anche la facoltà di disconoscere la qualificazione precedentemente compiuta rispetto a tali somme, ed in tal caso le relative implicazioni.

Sovente in seguito alle conciliazioni emergono contrasti interpretativi in merito all'assoggettamento a tassazione ordinaria e separata, aspetto che incide notevolmente sulla scelta delle parti di giungere a un accordo stragiudiziale.

Da questo momento di analisi e confronto, la finalità ulteriore sarà quella di costruire un ragionamento che arrivi a ricomprendere aspetti talvolta sottesi e non sovente oggetto di analisi da parte della dottrina e della giurisprudenza.

Gli obiettivi prima anticipati saranno perseguibili anche a fronte della eterogeneità e della specializzazione dei relatori che interverranno i quali rappresentano Consulenti del Lavoro, Enti e Istituzioni nazionali, quali l'Agenzia delle Entrate, INPS e le parti sociali.

Le risultanze che emergeranno da questa disamina e analisi del tema saranno il punto di partenza per l'ASRI, e per i gruppi di studio che la compongono, in termini di sollecitazione di ulteriori riflessioni di natura transdisciplinare, in grado di superare anche l'appartenenza alle singole realtà, con l'obiettivo di dar vita a ulteriori risultanze che potranno essere oggetto di divulgazione ma anche di nuovi e ulteriori momenti di confronto.



STEFANO CAMASSA

Consulente del Lavoro

Le tipologie di transazione e il relativo trattamento previdenziale e fiscale



Apriamo questo ultimo momento di confronto analizzando il tema relativo ai profili fiscali e previdenziali. Sul punto allora mi rivolgo a Stefano Camassa, e chiedo quali considerazioni può avanzare in qualità di Consulente del Lavoro?

Buonasera e grazie per avermi concesso di aprire questo ultimo panel. Pur essendo molto complesso, posso affermare di essere un relatore privilegiato in quanto a differenza dei precedenti questo argomento è totalmente “terzo” rispetto alla volontà delle parti e... non prevede un confronto di opinioni!

Il primo elemento che intendo sottolineare con riferimento agli aspetti previdenziali e fiscali, rispetto alle somme che vengono trattate in conciliazione, anche qualora individuino dei titoli non corretti, hanno, un aspetto “positivo” nel senso che non pregiudicano l’esito della conciliazione, però possono, anziché essere la pietra tombale, più volte citata e richiamata sul contenzioso, essere invece la porta di accesso a ulteriori contenziosi o con gli enti preposti all’esazione contributiva e fiscale o tra le parti stesse, rispetto alla qualificazione delle somme.

Ma **quali sono** quindi, alla fine, al di là dell’oggetto concreto, in astratto, **le somme che andiamo a trattare in una conciliazione o transazione?**

Si tratta di quelle **somme che vogliono porre fine, mediante una transazione, ad un dato contenzioso**. È necessario però precisare che **potrebbe trattarsi di una transazione semplice**, una **transazione generale e novativa**, un **incentivo all’esodo** e un **risarcimento del danno**.

Queste sono secondo il mio punto di vista le quattro grandi macro categorie.

La transazione semplice evidentemente è una **modalità di regolazione degli istituti tipicamente retributivi** e quindi, come tale, non pone nessun dubbio rispetto a quella che potrà essere il suo trattamento né dal punto di vista previdenziale, né fiscale, in quanto tale la **transazione sarà assoggettata sia a contribuzione previdenziale che fiscale**.

La **transazione generale novativa** invece è un **nuovo contratto, con cui si procede alla sostituzione di un contratto o almeno di alcune clausole precedentemente poste tra le parti**. Qui è necessario puntualizzare che, in base alla nuova formulazione del



TUIR, in relazione alla definizione dei redditi di lavoro dipendente, vengono rese imponibili anche le somme in qualche modo collegate o relative al rapporto di lavoro dipendente, affinché ci possa essere una esenzione, almeno dal punto di vista previdenziale, perché poi fiscalmente vedremo che questo non potrebbe essere comunque possibile. Si potrà, dunque, avere un'esenzione previdenziale laddove io avessi una transazione novativa e degli istituti collegati del tutto nuovi, rispetto al rapporto di lavoro e quindi, come dire, originati esclusivamente dalla transazione novativa stessa.

Poi abbiamo delle situazioni tipizzate, che sono quelle dell'incentivo all'esodo; sul punto siamo a conoscenza anche dell'operatività di un'ampia prassi da parte dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che ci dice che non sono imponibili, purché si tratti ovviamente di un incentivo all'esodo ossia di somme erogate, una volta tanto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, abbiamo il **tema del risarcimento del danno**. Sul punto siamo a conoscenza del fatto che il danno in questione **potrebbe essere un danno c.d. emergente oppure un lucro cessante**, e allora dal punto di vista fiscale la differenziazione è chiara, in quanto solo il danno emergente potrebbe o dovrebbe essere esente dal punto di vista fiscale.

Premessa tale ricostruzione, le indicazioni normative in materia ci provengono dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi, ed in particolare gli artt. 6,17,19,49,51 e 67. Sotto i profili fiscali si richiama altresì l'art. 12 della l. n. 153/1969.

Una particolare forma di transazione, del tutto esente, in quanto prevista dalla legge, è quella di cui all'articolo 6, come integrato dell'articolo 9 del d.lgs. 23/2015.

Oltre a questa cornice giuridica e normativa un ruolo rilevante è anche rappresentato dalla giurisprudenza.

Possiamo dunque affermare che laddove si arrivi ad una transazione nell'ambito del rapporto di lavoro sicuramente questa transazione sarà soggetta ad una tassazione ordinaria; inoltre, se avviene nel caso di assenza di una risoluzione del rapporto di lavoro sicuramente ci saranno dei redditi di lavoro dipendente che, come tali, saranno soggetti a contribuzione.

Viceversa, il presupposto per una transazione che sia eventualmente generale e novativa, potrebbe dar luogo ad un'esenzione contributiva, alle condizioni che dicevo prima, sul punto però sarà necessario comprendere se il rapporto di lavoro effettivamente risulti essere risolto oppure se ci troviamo in presenza di un trasferimento della titolarità del rapporto di lavoro.

Quindi, ad esempio, una transazione che abbia ad oggetto lo scioglimento della responsabilità solidale, nell'ambito di una procedura straordinaria, ex 2112 c.c., ancorché riguardi il passaggio di titolarità del rapporto, non riguarda comunque la cessazione del rapporto di lavoro e, conseguentemente, non può andare a





tassazione separata, ma necessariamente a tassazione ordinaria.

Affinché la tassazione possa essere separata vi è la necessità di ricadere in quelle che sono le previsioni tassative della legge e quindi che ci siano degli emolumenti arretrati, classificabili come tali in virtù di una norma di legge, di una sentenza, di un contratto collettivo, di un procedimento, di un provvedimento amministrativo e soprattutto sarà necessario accertare che si tratti di emolumenti non siano dipendenti dalla volontà delle parti; talché è stato ritenuto legittimo che siano assoggettati a tassazione separata gli importi non corrisposti a tempo debito, a causa dell'insolvenza del datore di lavoro.

Con riferimento, invece, alle **somme di incentivo all'esodo purché siano genuine, andranno a tassazione separata, ma con l'aliquota prevista per la tassazione del TFR**; qualora invece si tratti di emolumenti arretrati, abbiamo il calcolo sulla media del biennio precedente la percezione dell'importo.

Infine, sul **tema del risarcimento del danno**, si riporta qualche esempio di danno emergente, risarcimento del danno alla salute, all'immagine, danni esistenziali da menomazioni derivanti da infortunio, affinché però sia possibile far valere tale danno sarà necessario allegare alcune fonti

di prova che dimostrino che questo danno sia, non solo emergente, ma che da ciò abbia fatto seguito ad esempio una perdita di altre opportunità lavorative, a fronte del mancato inquadramento nella categoria superiore.

Invece il lucro cessante riguarda la mancata erogazione di somme, indennità, magari perché prescritte e sempre assoggettabili a tassazione.

Un ultimo passaggio che intendo compiere è relativo al **risarcimento del danno pensionistico**, che è stato più volte evocato. Tale danno si ha solo al momento in cui il lavoratore consegue almeno i requisiti teorici per poter raggiungere l'agognata pensione, però potrebbero esserci delle forme di rimedio alla prescrizione contributiva, quali sono ad esempio la costituzione della riserva matematica, se ci troviamo ante 96 o comunque della valorizzazione con il calcolo contributivo, se siamo oltre.

Un ultimissimo cenno, è relativo al caso in cui queste somme comunque date, a titolo di risarcimento del danno in senso ampio, siano corrisposte direttamente al lavoratore, qui abbiamo sicuramente la necessità di procedere alla tassazione, viceversa se il datore di lavoro costituisse la rendita presso l'Istituto, in questo caso ovviamente poi il lavoratore pagherà le tasse sulla rendita fruita.

LUCA LOSCHIAVO

Dirigente Centrale Entrate area normativa INPS

Gli aspetti contributivi della conciliazione: la parola all'INPS



Buonasera a tutti e grazie per avermi coinvolto in questo dibattito. Mi rifaccio ad una battuta che mi è capitato di sentire, che definiva l'INPS "il terzo incomodo" della transazione. Questa espressione suggerisce un ruolo non del tutto positivo dell'ente nella dinamica conciliativa; colgo l'occasione per evidenziare, invece, quanto l'INPS si ponga in tale contesto a tutela del lavoratore, il quale non sempre ha una reale percezione dell'impatto sulla sua posizione previdenziale della vicenda transattiva.

Cercherò di approfondire il tema, se pur complesso, prestando particolare attenzione agli aspetti contributivi e previdenziali partendo sicuramente da quelli più semplici, questo perché il diritto previdenziale si struttura su una cornice giuridica chiara e tendenzialmente immutabile.

Con particolare riferimento al tema oggetto del dibattito odierno richiamo sicuramente l'attenzione sulla Circolare INPS, n. 6/2014, che se pur datata è ancora valida. I principi fondamentali su cui si basa

In virtù della qualifica che lei riveste e dell'ente che rappresenta vorremmo conoscere la posizione dell'Istituto in merito a quanto detto fino ad adesso ed in particolare circa legittimazione della transazione e sulla possibilità di individuare percorsi, anche di validità dello strumento conciliativo, rispetto al prelievo contributivo.

L'obbligo contributivo in questi casi, sono semplici.

Il primo è tendenzialmente la **neutralità della transazione per l'istituto**, questo perché l'Istituto non partecipa alla vicenda transattiva, e a fronte anche dell'operatività dell'art. 2115 c.c. tale per cui quella trattata è una materia che risulta essere sottratta alla disponibilità delle parti e soggetta a obblighi inderogabili.

L'altro principio fondamentale è la **non vincolatività del titolo della dazione** che viene pattuita all'interno della transazione e questo significa che, sostanzialmente, al di là del nome che assume la prestazione pattuita, l'analisi complessiva della vicenda transattiva impone un maggiore approfondimento, dovendo spingersi oltre le definizioni che vengono utilizzate nell'atto transattivo così da procedere nella valutazione della natura sostanziale dell'assetto degli interessi contrapposti, per poi giungere all'effettiva composizione della transazione.



Questa attività interpretativa è di fatto fondamentale in quanto contribuisce a fornire una qualificazione sostanziale, sia a quello che è l'oggetto della rinuncia, sia a quello che viene ottenuto dalle parti, per poter procedere nella verifica sull'obbligo contributivo.

Quanto fino ad adesso detto attiene perlopiù all'obbligazione contributiva, rispetto alla quale vige il **principio del minimo imponibile**, per cui ciò che rileva ai fini dell'obbligazione non è quanto è stato percepito dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ma quanto avrebbe dovuto percepire a tale titolo.

Questo comporta che una volta ricostruito il concreto sistema di interessi, che è alla base della vicenda transattiva, occorre valutare se le somme corrisposte siano somme eccedenti o non eccedenti i diritti nascenti dal sottostante rapporto di lavoro e, nel caso in cui le somme non siano eccedenti, ancorché vengano qualificate in transazione in un altro modo, l'Istituto è libero di riqualificare quella dazione ed eventualmente sottoporla a imposizione contributiva (si tratta di un procedimento in cui l'onere della prova è dell'Istituto). Sul punto, dunque, è possibile ricollegarsi ad un tema centrale che ha animato anche i precedenti Panel, quello della c.d. asimmetria informativa, che in tale sede analizzerò dal lato invece dell'ente previdenziale.

Quest'ultimo, infatti, interviene qualora l'accordo sia stato raggiunto e dunque ha una visione, tendenzialmente, parziale della vicenda che trova la propria concretizzazione nell'atto transattivo, e l'intervento dell'ente stesso è solo eventuale e si realizza laddove sia necessario l'esperimento dell'onere probatorio.

L'ultimo principio che richiamo è quello della c.d. omogeneizzazione delle basi imponibili che, dopo l'ultima riforma, ha reso un po' più ampio il collegamento con il rapporto di lavoro oggetto della transazione. Quindi **si considerano imponibili tutte le**

somme corrisposte o da corrispondere in relazione al rapporto di lavoro. Tale brocardo trova poi il suo temperamento in alcune specificità dell'imponibile contributivo, che lo differenziano dall'imponibile fiscale.

Il compito sostanziale dell'istituto quindi qual è? Verificare in concreto la riferibilità delle somme erogate o delle somme oggetto di rinuncia al rapporto di lavoro, in virtù del precipitato di tutti i principi che ho enunciato.

Quello che per noi è rilevante, quindi, non è la rinuncia in sé, ma è la valutazione di quanto risulta essere oggetto di tale rinuncia così da verificare effettivamente quello che è oggetto di remunerazione da parte della somma stabilita dalla transazione e cosa sia effettivamente oggetto di rinuncia.

A titolo esemplificativo si pensi alla rinuncia a titolo oneroso ad impugnare un licenziamento; nel momento in cui si rinviene il licenziamento come res litigiosa alla base della transazione, si determina un legame con le somme derivanti dal rapporto di lavoro e quindi interviene una legittimazione ad investigare più in profondità sul reale oggetto della rinuncia.

Uno dei punti critici in questa attività, per esempio, riguarda tutte le somme che vengono erogate a titolo di obbligo di fare e non fare, così quelle che vengono erogate al fine di evitare l'impugnazione del licenziamento. In quest'ultimo caso, dunque, al fine di scongiurare un giudizio che abbia ad oggetto il licenziamento stesso, il principio che viene invocato di solito, in sede di transazione, è che queste somme siano erogate a titolo di incentivo all'esodo.

L'incentivo all'esodo, come sappiamo, non è imponibile dal punto di vista previdenziale, soprattutto dopo la modifica all'art. 12 co. 4 l. n. 153/1969, ma con dei limiti, perché ovviamente la somma che viene erogata a tale titolo, deve essere pur sempre erogata in sede di risoluzione del rapporto di lavoro e



in funzione di agevolare lo scioglimento del rapporto medesimo.

Si può, dunque, affermare che ci siamo spostati a valle dell'avvenuto licenziamento e questo comporta una maggiore difficoltà dell'ente previdenziale di qualificare correttamente la somma di incentivo all'esodo.

Allo stesso modo, riferendoci a una categoria più generale quella già richiamata in precedenza degli obblighi di fare e non fare, cito parole non mie, non sono una categoria generale autonoma se così fosse si violerebbe il principio di indisponibilità del titolo e la transazione assumerebbe sempre valenza novativa. Occorre guardare ai diritti dedotti nella transazione, quindi all'effettiva ragion d'essere della transazione, che non

è la rinuncia, ma la soddisfazione di un interesse preesistente alla transazione stessa, attraverso l'erogazione di una somma, ancorché inferiore a quanto dovrebbe corrispondere in relazione a quello specifico interesse. La rinuncia quindi è soltanto la necessaria conseguenza dell'effetto satisfattivo dell'interesse. Tale effetto è pari dal punto di vista qualitativo, ancorché inferiore dal punto di vista quantitativo, la cui pretesa aveva determinato il conflitto. Questo è quanto viene affermato dalla Cassazione con sent. n. 26148/2022, che riprende in modo pedissequo quanto già affermato nella sent. n. 10210/2023.

Ovviamente poi ci sono le varie casistiche, quella del risarcimento a seguito di assunzione post licenziamento, quindi con riassunzione ex nunc, in questo caso le somme corrisposte in caso di rinuncia alla reintegra, a seguito dell'applicazione dell'articolo 18 sono considerate non imponibili.

Un'ultima particolarità, non dimentichiamoci che, nel momento in cui nella vicenda regolata dalla transazione, viene in rilievo un licenziamento, ancorché la transazione si concluda come semplice accordo risolutivo delle parti, sussistono sul punto ancora numerosi orientamenti contrastanti sul fatto che il datore di lavoro non debba pagare il ticket licenziamento, proprio perché in questi casi si procede nell'applicazione di un criterio sostanziale e non puramente formale, cioè la vicenda, al di là di come viene vestita nelle conclusioni della transazione, presuppone la conclusione di una vicenda che ha visto un licenziamento o quantomeno l'intenzione di licenziare.

BARBARA GARBELLI

Consulente del Lavoro

La conciliazione monocratica: tra risvolti e prospettive



Concludiamo questo terzo Panel con l'intervento della Consulente del Lavoro Barbara Garbelli, alla quale chiedo se può altresì affrontare il tema della conciliazione monocratica, che di fatto si dimostra quale nuova idea del lavoro e delle relazioni industriali e al contempo si manifesta come una rivisitazione profonda delle attività ispettive e di vigilanza.

Affrontiamo qui un'altra variazione sul tema, nel senso che parliamo di conciliazioni, ma parliamo di conciliazioni monocratiche. Questo perché quando parliamo di imponibilità contributiva e fiscale, è necessario fare una riflessione su quello che è l'istituto della conciliazione monocratica, che segue delle regole a sé, e che trova una propria disciplina all'art. 11 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

Cosa comprende una conciliazione monocratica? A differenza delle altre conciliazioni l'accordo conciliativo deve sempre prevedere il riconoscimento di un periodo lavorativo, che sia intercorso fra le parti; inoltre **l'istituto della conciliazione monocratica ha il preciso scopo di tutelare i diritti del lavoratore, dal punto di vista retributivo, contributivo e assistenziale.** Queste sono due premesse importanti, per andare a definire poi quelli che sono i contenuti della conciliazione monocratica e i suoi risvolti sia in termini operativi e di imponibilità contributiva sia in termini di imponibilità fiscale e gestione assistenziale.

Il tema è stato ripreso anche da una Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n.36 del 2009, che ha appunto ricordato come **l'accordo conciliativo debba sempre prevedere il riconoscimento di un periodo lavorativo fra le parti**, pertanto l'accordo conciliativo – che ricordiamo può essere promosso dal lavoratore ma può anche essere promosso dall'ispettore – può aver luogo solo al ricorrere di condizioni di regolarità del rapporto di lavoro. Il classico caso in cui non ricorrono le necessarie condizioni è l'occupazione di un lavoratore presente sul territorio italiano in modo irregolare oppure l'occupazione di un lavoratore privo dei requisiti anagrafici richiesti dalla norma, per cui non sono state rispettate le norme in materia di salute e sicurezza: in questo caso la conciliazione monocratica non potrà trovare applicazione. Nei casi invece in cui è possibile applicarla, perché vengono comunque garantiti tutti i diritti del lavoratore, in funzione di questa conciliazione, potrà essere solo il lavoratore o l'ispettore a proporla, quindi, di fatto, il



ruolo che ha il datore di lavoro in questo contesto, è di trattare, di conciliare, di trovare un accordo che soddisfi entrambe le parti. Ma dall'altro lato questo aspetto pone la necessità di una riflessione, ovvero **il lavoratore dovrebbe essere ben consapevole di quello che è l'istituto della conciliazione monocratica, soprattutto in funzione del fatto che ci si trova poi, a volte, presso la sede dell'Ispettorato con il lavoratore che non rimane soddisfatto**, in funzione del fatto che gli vengono riconosciute le retribuzioni previste dal contratto collettivo e la relativa contribuzione, mentre in quel momento al lavoratore interessa poco quella è la contribuzione mentre preferirebbe avere una disponibilità liquida immediata più importante. Quindi, sicuramente questo aspetto ci mette in condizione di **fare una considerazione su quella che è la conoscenza dell'istituto anche da parte dei lavoratori che si presentano presso l'Ispettorato del Lavoro e chiedono un aiuto da questo punto di vista.**

Queste premesse ci conducono al tema dell'**imponibilità contributiva**, che riguarda le retribuzioni previste dal



contratto collettivo e - così come è stato specificato anche dalla Circolare n.24/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - nel calcolo della contribuzione, dovranno comunque sempre essere rispettati, quanto meno, i minimali previsti dalla normativa per quel periodo interessato dalla conciliazione, proprio in funzione del fatto che l'istituto della conciliazione monocratica è volto a tutelare i diritti anche contributivi di questi lavoratori. Tuttavia, nel momento in cui si arriva a quello che è un accordo conciliativo, questa conciliazione viene assimilata, sostanzialmente, ad una emersione spontanea.

A tale assimilazione consegue che la contribuzione che verrà versata dal datore di lavoro, non è interessata da sanzioni, ma sarà interessata da una particolare modalità di invio della denuncia, attraverso appunto il portale istituzionale, attraverso gli Uniemens che dovranno interessare i singoli periodi che di fatto vengono riconosciuti in sede di conciliazione. Questo, perché stiamo tutelando il diritto contributivo di quel lavoratore. D'altro canto la norma era meno chiara, dal punto di vista dell'applicazione delle sanzioni per la parte assistenziale - quindi la contribuzione INAIL - e sul punto dobbiamo ricordare, che era stato proposto un interpello dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Prato nell'ottobre 2006, a cui di fatto è stato risposto positivamente, perché la regola dell'emersione spontanea vale dal punto di vista contributivo e anche dal punto di vista assistenziale.

Il quadro dunque è sufficientemente chiaro, pur sempre nella consapevolezza che quando siamo alle prese con la compilazione del Libro Unico del Lavoro, da cui derivano tutti gli adempimenti, sappiamo che non è immediato e non è semplice, soprattutto quando queste conciliazioni monocratiche non interessano il periodo corrente, ma investono periodi precedenti, addirittura a copertura di diverse annualità.

Un'attenzione particolare però, deve essere riposta a riguardo dell'**imponibilità**



fiscale. Infatti, come anticipato in premessa, la norma tutela il diritto previdenziale esistenziale del lavoratore, ma non abbiamo riferimenti all'interno del testo quanto all'applicazione dell'imponibilità fiscale. Pertanto, in funzione del fatto che le somme derivanti da conciliazione monocratica non fanno parte dell'elenco degli importi assoggettabili a tassazione separata - così come previsto dall'articolo 17 del TUIR - queste somme saranno soggette a tassazione ordinaria; tassazione ordinaria che segue il principio di cassa che si andrà ad applicare in base al momento in cui quella somma effettivamente è stata riconosciuta al lavoratore.

Dunque se nel momento in cui si conclude la conciliazione, al lavoratore interessato le somme non sono ancora state corrisposte, in tale circostanza avremo l'imponibilità fiscale di queste somme; ma qualora queste somme in contanti fossero già state corrisposte al lavoratore e sono regolarizzate anche dal punto di vista contributivo, in tal caso gli importi saranno imponibili anche dal punto di vista fiscale, per i periodi in cui effettivamente sono state corrisposte. Da qui deriva tutto l'apparato sanzionatorio ordinario, in relazione all'IRPEF, che non

sconta di quel vantaggio di cui invece si avvale la parte contributiva e assistenziale.

Ma c'è un altro aspetto interessante, soprattutto da attenzionare in relazione alle conciliazioni monocratiche, che riguarda il computo dei lavoratori e quindi i limiti dimensionali dell'impresa e l'applicazione delle agevolazioni contributive.

Se da un lato possiamo tranquillamente dire che, trattandosi di un'emersione spontanea, quest'ultima non andrà ad incidere negativamente sull'applicazione delle agevolazioni contributive (perché non vengono meno le condizioni previste al decreto legislativo n. 151/2015), dall'altro lato però, bisogna porre attenzione a quelli che sono i limiti dimensionali dell'impresa, ad esempio quelli che portano al venir meno del requisito artigiano dell'azienda o ancora, i limiti dimensionali che comportano degli adempimenti obbligatori, ad esempio la comunicazione di parità di genere o quelli in materia di whistleblowing. Quindi sicuramente, da questo punto di vista, è necessario porre attenzione a quelle che sono le nuove dimensioni dell'impresa, a fronte del riconoscimento di questo rapporto di lavoro.





CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

ENRICO GRAGNOLI

Considerazioni conclusive

Non posso esimermi, prima di tutto, dal complimentarmi con tutti coloro che sono intervenuti al seminario, perché le relazioni sono state quantomai intense e produttive.

Nel ripercorrere i momenti salienti del dibattito, parto dalle considerazioni che mi ha suggerito l'ultimo panel di relatori e mi spingo così nell'affermare che **una transazione che contiene le premesse è certamente sbagliata**, in altre parole con una battuta direi che, chi redige la transazione, ha il "dovere morale" di rendere difficile la vita all'INPS e anche all'Agenzia delle Entrate e questo si assolve non esplicitando le premesse che, in un contratto in ogni caso sono sempre imprecise, perché non si riesce mai a riportare la complessità dei rapporti.

Volendo fare un esempio potremmo trovarci di fronte all'ipotesi di un incentivo all'esodo molto alto, per differenti ragioni, e sarà compito dell'INPS provare eventualmente la sussistenza di una sproporzione. Quest'ultima potrebbe essere apparente, ovvero in realtà dovuta a rapporti personali tra il lavoratore e il datore di lavoro o per imputabile a condizioni soggettive che eventualmente troveranno la loro prova in giudizio. Naturalmente se si riscontra un'incoerenza nel comportamento, ad esempio si stipula una transazione per l'incentivo all'esodo, ma tutte le e-mail scambiate fra le parti riguardano la retribuzione, la posizione è indifendibile.

In secondo luogo, ho molto apprezzato l'intervento sui profili fiscali, in particolare l'affermazione che **la transazione novativa non esiste**. Vorrei portare l'attenzione sul

fatto che la transazione è un contratto, non è un rapporto; quindi transazione novativa significa che io "novo", cioè realizzo una transazione novativa quando estinguo il rapporto preesistente e ne creo un altro, estinguo il rapporto di lavoro subordinato e creo il rapporto di lavoro autonomo o viceversa. Ma la volontà delle parti non è sufficiente per novare e cioè per estinguere il rapporto precedente, occorre che ci siano **elementi oggettivi di novità**, così come afferma la giurisprudenza e la legge stessa.

Quindi, la maggioranza, se non la totalità delle transazioni novative, è impostata sul fatto che si estingua il rapporto preesistente e si verifichi un abbattimento delle imposte. Questo però incontra dei limiti dal momento in cui l'estinzione del rapporto precedente non fa venir meno il titolo della dazione della somma di denaro. Questo è il tema centrale, che peraltro è stato messo in luce molto efficacemente: la transazione non è il titolo in forza del quale si può versare la somma di denaro che invece, in modo del tutto inevitabile, risulta collegata ai presupposti del rapporto.

Il terzo profilo che sottopongo alla vostra attenzione è il seguente: se si licenzia un lavoratore, col quale si stipula una transazione con cui rinuncia all'impugnazione, in questo caso si tratta di una transazione oppure no? Attenzione, è vero che la transazione normalmente pone termine a una controversia; ma la previene anche. L'articolo 1965 codice civile lo dice chiaramente: la transazione ha anche la funzione di prevenire una controversia, quindi è logico che nel momento della stipulazione, nel

momento del licenziamento, si voglia esser certi che il lavoratore non impugni. Poi si può discutere se questo comportamento sia proprio del tutto legittimo dal punto di vista previdenziale e anche dal punto di vista penale: qualora, cioè, il licenziamento prenda il posto delle dimissioni e sia funzionale a garantire benefici previdenziali al lavoratore, che in realtà si vuole dimettere e non si vuole licenziare.

D'altra parte è frequente che si stipuli una transazione con la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, perché la transazione serve anche a prevenire una controversia, non solo a porre fine ad essa. Come è stato più volte affermato in precedenza, non si ravvede la necessità di stipularla in qualunque sede protetta, perché per giurisprudenza consolidata non opera l'articolo 2113 codice civile. Resta eventualmente da discutere se sia giurisprudenza fondata o non fondata, ma ritengo che sia assolutamente consolidata.

Vi invito, inoltre, a riflettere su un punto essenziale ovvero che conviene in ogni caso stipulare la conciliazione in sede protetta. Non tanto perché ci sono le rinunce collegate che possono trovarsi in luogo di sede protetta e quindi diventano inoppugnabili, ma anche perché c'è una data certa, non nel senso tecnico, ma in un senso sociale: ovvero è possibile stabilire a quando risalta la rinuncia dell'impugnazione utilizzando come riferimento la data di firma. Inoltre, attraverso il verbale è possibile stabilire se sia stata fatta davanti all'autorità amministrativa o davanti all'organizzazione sindacale e quindi risulta possibile porre fine incontestabilmente al rapporto anche dal punto di vista formale.

Molto spazio è stato dedicato nel secondo panel e anche in modo molto valido, al problema di che cosa voglia dire “**dare consapevolezza al lavoratore**”. *In primis* perché l'esito positivo o negativo non è prevedibile; secondariamente perché è molto difficile che nel momento della conciliazione, il conciliatore o chi accompagna il lavoratore, possa elaborare un parere che abbia pretese

di fondatezza. L'aspettativa a riguardo della conciliazione sindacale - e ciò che la rende uno strumento molto efficace - è che secondo criteri di “normalità sociale” nel momento della conciliazione ci si trova ad affrontare sempre gli stessi problemi: non si conosce l'esito del giudizio, la conciliazione non è obbligatoria, il lavoratore deve essere consapevole che apponendo la firma l'accordo è raggiunto. Il buon conciliatore, se si trova davanti un lavoratore che ha dei dubbi circa la normativa da applicare, rinvia e non concilia; suggerisce piuttosto di ricevere un parere ulteriore e rimanda.

Al di là dei casi patologici che poi sono quelli di cui ci occupiamo oggi, per lo meno nelle città di provincia, ma mi sembra di capire che questo valga anche per Roma, normalmente i conciliatori, sono persone molto esperte, che affrontano un grande numero di casi, conoscono bene i problemi che si pongono nel momento della conciliazione e sono in grado di comprendere se sussiste una vera volontà. Per questo motivo personalmente prediligo le conciliazioni sindacali rispetto a quelle davanti alle Commissioni di certificazione e all'Ispettorato territoriale del lavoro, non perché questi ultimi siano meno competenti, ma in ragione di una minore numerica di casi hanno meno esperienza e probabilmente hanno più difficoltà ad identificare il caso in cui un rinvio sia più opportuno.

Dal conciliatore ci si aspetta che chiarisca le coordinate fondamentali e che laddove non sia chiara la volontà delle parti rimandi la conciliazione. Questo semplifica molto anche il concetto della traduzione, da intendersi come attività chiarificatrice di quella che è la cornice giuridico-normativa di riferimento, la quale non potrà riguardare tutta la normativa bensì essenzialmente i punti nodali. Qualora poi il lavoratore non sia persuaso, e voglia sapere quale norma specifica si applichi al caso - ammesso che sia determinabile con certezza - è preferibile che si rivolga ad un avvocato o ad un Consulente del Lavoro e richieda un parere. Pertanto il ruolo della conciliazione



non è quello di dare una spiegazione omnicomprensiva e perfetta sull'atto, sulle sue ricadute previdenziali, sulle sue ricadute fiscali, su quello che le parti vanno a perdere, bensì di accertarsi che il lavoratore sia convinto di firmare e chiudere così la partita.

Tornando alla questione di fondo, ovvero se l'orientamento della ordinanza della Cassazione da cui è scaturito il presente dibattito sia condivisibile, le considerazioni da fare sono molteplici. Di fatto, se guardiamo alla composizione del collegio che si occupa di rapporti individuali di lavoro e al numero di casi che esso tratta annualmente - tra i 1.800 e i 2.200 provvedimenti - può accadere che non si abbia contezza che un tema sia stato già affrontato, spiegazione che appare plausibile in questo caso. Infatti il secondo provvedimento, in contrasto con quello precedente, quello di gennaio, se avesse avuto contezza della precedente decisione dei giudici, avrebbe imposto di trasferire la cognizione della controversia in pubblica udienza, con la presenza del procuratore generale e questo avrebbe comportato probabilmente che la controversia avesse un altro sviluppo.

L'altro tema sul quale vorrei tornare a concentrarmi è la definizione alla base del nostro dibattito, ovvero che cosa si intenda con il termine sede sindacale, che a mio avviso indica un contesto in cui è assicurata la presenza di un conciliatore sindacale. A tal proposito l'argomento che a me pare decisivo è il seguente: non c'è nessun obbligo che un'organizzazione sindacale abbia una sede, nel senso di un luogo fisico; ne sono una prova, a parte le sigle rappresentate dai relatori di oggi, anche le numerosissime organizzazioni sindacali che pur non avendo una propria sede, riescono a nominare conciliatori sindacali. La nomina del conciliatore sindacale non presuppone affatto l'esistenza di una sede, nell'accezione di luogo fisico, quindi, secondo la mia opinione, soffermarsi sul problema logistico, significa misconoscere l'aspetto essenziale **ovvero la consapevolezza del lavoratore nel momento della stipula.**

È accettabile che stipulare presso la sede del datore di lavoro possa provocare nel lavoratore un impatto emotivo, a condizione che tale aspetto sia dimostrato, ovvero che questo elemento - insieme ad altri o in assoluto o per le condizioni in cui si era svolto il rapporto o per i rapporti che aveva - abbia minato la libertà dalla sua decisione. Affermare però che tutte le volte in cui si stipula fuori dalla sede di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ci sia un'asimmetria informativa irrimediabile trovo che sia una forzatura e anche leggermente fuori dai parametri di normalità sociale.

Ritengo, in definitiva, che la prima ordinanza sia fondata, dunque l'elemento rileva e insieme ad altri aspetti può essere suscettibile di portare ad un giudizio di inadeguatezza dell'assistenza sindacale, ma è necessario che il giudice si convinca del fatto che l'assistenza sindacale sia inadeguata.

Un provvedimento così delicato, dunque, implica un problema di responsabilità dei professionisti, che lo devono valutare con attenzione con l'obiettivo di prevenire qualunque contestazione.

The image features a dark blue background with a vertical light blue bar on the left side. On the right side, there are abstract geometric shapes in a lighter blue tone, including circles and a large arrow-like shape pointing right. The text 'ASRI SUL TERRITORIO' is centered in the lower half of the image.

ASRI SUL TERRITORIO



GORIZIA - 15.11.24

**LE RELAZIONI INDUSTRIALI E LE OPPORTUNITÀ
PER L'IMPRESA**





GORIZIA - 15.11.24

Le Relazioni industriali e le opportunità
per l'impresa

Le attività della Scuola di Relazioni Industriali dell'ANCL, a pochi mesi dal suo "battesimo" nel marzo 2024, si sono rivelate subito coerenti all'obiettivo di una presenza reale sul territorio nazionale, in un'ottica di scambio attivo con il mondo del lavoro. Così è stato anche lo scorso 15 novembre, nella suggestiva ambientazione del Castello di Spessa (Gorizia), dove si è tenuto nell'ambito del ciclo di incontri *ASRI* sul territorio, il seminario dal titolo "*Le relazioni industriali e le opportunità per l'impresa*", organizzato dal Consiglio Regionale ANCL del Friuli-Venezia Giulia in collaborazione con la Scuola.

Ai saluti istituzionali sono seguiti gli interventi "*Le flessibilità e la gestione del rapporto di lavoro nel CCNL*" e "*Le opportunità della contrattazione collettiva aziendale*" a cura rispettivamente di Simone Baghin e Francesco Lombardo, entrambi Membri Centro Studi Nazionale ANCL e facenti parte del Comitato Scientifico ASRI, di cui Lombardo è Coordinatore.

La seconda parte dell'incontro ha visto una densa partecipazione al femminile, in cui esperte di diversa estrazione professionale hanno approfondito il tema della parità di genere nella contrattazione collettiva. Oltre alle Consulenti del Lavoro – Elena Gerin, Presidente Consiglio Regionale Fvg che ha introdotto i lavori, Anna Raffin in veste di moderatrice, Elena Gheller con il suo intervento – hanno partecipato eminenti personalità espressione del territorio: l'avv. Anna Limpido, Consigliera di parità della regione Fvg, Alessia Cisorio, Coordinamento Femminile Cisl Fvg e Ivana Beltrame, Responsabile area lavoro Confcommercio Udine.

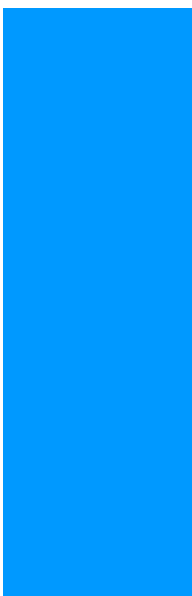
Quest'ultimo momento di confronto ha chiuso l'evento formativo dando nuovi spunti di riflessione e lettura anche del complesso strumento della contrattazione collettiva.





TREVISO - 22.11.24

**GLI ISTITUTI CONTRATTUALI NELLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO: NUOVI SPUNTI E SINERGIE.
DIALOGO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL
SETTORE TERZIARIO**





TREVISO - 22.11.24

Gli Istituti contrattuali nella contrattazione di secondo livello: nuovi spunti e sinergie – Dialogo sulla contrattazione collettiva nel settore Terziario

In data 22 novembre 2024 l'ASRI, per il ciclo di incontri "ASRI sul territorio", ha organizzato, in collaborazione con l'Unione Provinciale ANCL di Treviso, un evento dal titolo: "Gli Istituti contrattuali nella contrattazione di secondo livello: nuovi spunti e sinergie – Dialogo sulla contrattazione collettiva nel settore Terziario".

La prima parte di questo convegno di formazione è stata dedicata alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa, firmato da: Antonietta Giacomini e Annalisa Colaiani, rispettivamente Presidente e Tesoriere ANCL Unione provinciale di Treviso, Dania Sartorato e Fabio Marcolin, rispettivamente Presidente e Segretario di Confcommercio Unione Provinciale di Treviso, Alberto Irone, Segretario generale Filcams Cgil Treviso, Patrizia Manca Segretario generale Fisascat Cisl Treviso Belluno e Massimo Marchetti, Segretario generale Uiltucs-Uil Treviso Belluno.

La firma è avvenuta alla presenza di Dario Montanaro, Presidente nazionale ANCL, Marco Degan Presidente regionale Veneto ANCL, Donatella Prampolini, Vicepresidente Nazionale Confcommercio ed il consenso di tutti i vertici nazionali dei Sindacati.

"Si tratta di una tappa sindacale importante che sancisce impegni tra le parti, maggiore reciprocità, nuove collaborazioni, definisce obiettivi, metodi e strumenti per far crescere e qualificare il mondo del lavoro nel commercio, nel turismo, nei servizi, con una contrattazione territoriale di secondo livello".

Questo è quanto si legge nel comunicato stampa rilasciato dalle parti sociali all'indomani della firma, che prosegue poi in tal senso: "Con questo protocollo, la Marca trevigiana si distingue per il buon livello delle relazioni sindacali e per lo spirito di avanguardia: il protocollo è sperimentale fino a fine 2025".





A seguire si è svolta una tavola rotonda, organizzata dalla Scuola di Relazioni Industriali dell'ANCL, dal titolo: *“Costruire Sinergie: professionisti, imprese e lavoratori insieme per lo sviluppo del territorio”* che ha visto la partecipazione dei firmatari del Protocollo e del Coordinatore scientifico ASRI, Francesco Lombardo.

All'esito del dialogo, il cui fil rouge è rappresentato dalla volontà di sviluppare sul territorio un clima collaborativo e propositivo tra le parti, è emersa la necessità di alimentare la cultura del lavoro e della legalità attraverso attività di informazione congiunte e di proposte trasversali.





COSENZA - 28.11.24

**IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
ALLA LUCE DELLA RIVOLUZIONE TECNOLOGICA**





COSENZA - 28.11.24

Il ruolo della Contrattazione Collettiva alla luce della rivoluzione tecnologica

In data 28 novembre 2024, presso l'Università della Calabria si è tenuto un nuovo appuntamento per il ciclo "ASRI *sul territorio*" che si è rivelato un'occasione di proficuo dibattito interprofessionale e interdisciplinare.

Il seminario di studi è stato organizzato dall'Unione Provinciale ANCL di Cosenza in collaborazione con la Scuola, ed ha visto come moderatore Roberto Garritano, Coordinatore del Centro Studi ANCL di Cosenza.

Dopo il benvenuto del Prof. Franco Rubino, Direttore dipartimento di Scienze aziendali e giuridiche Unical, della Prof.ssa Giovanna Chiappetta, Coordinatrice del corso di laurea magistrale a ciclo unico in giurisprudenza, di Salvatore Ciarlo, Presidente Unione Provinciale ANCL di Cosenza e di Fabiola Via, Presidente Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cosenza, il tema dell'intelligenza artificiale e del suo impatto nel mondo del lavoro, così come le pari opportunità, con la loro stringente attualità hanno tenuto viva l'attenzione del parterre, gremito di studenti universitari ma non solo.

"*Il ruolo della contrattazione collettiva alla luce dell'evoluzione tecnologica*", questo il nome dell'evento, è stato dunque il filo conduttore degli interventi dei relatori, esponenti locali del mondo accademico, delle parti sociali e degli enti. Più precisamente, Flavio Vincenzo Ponte, docente di diritto del lavoro Unical, ha prospettato i



probabili scenari dell'introduzione dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro, ponendo l'accento sul decisivo ruolo della contrattazione collettiva. Francesco Lombardo, coordinatore scientifico ASRI, ha illustrato le principali linee guida per orientarsi tra i "nuovi" spazio e tempo di lavoro tra istituti normativi e contrattuali. Francesco Napoli, Vicepresidente di Confapi, ha evidenziato le sfide future delle Pmi tra formazione, responsabilità sociale, attrattività e retention. Massimiliano Mura, Direttore Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza, ha ricostruito il quadro di prassi ispettiva in materia di contrattazione collettiva.





TERAMO - 22.01.25

**BILATERALITÀ COME STRUMENTO PER MIGLIORARE IL
TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO - NUOVE
STRATEGIE DI ATTRATTIVITÀ E RETENTION**



TERAMO - 22.01.25

Bilateralità come strumento per migliorare il trattamento economico complessivo. Nuove strategie di attrattività e retention

La vocazione di ASRI al dialogo con tutti i soggetti attivi nell'evoluzione del sistema lavoro italiano si conferma con il Convegno tenutosi il 22 Gennaio 2025 presso la Sala delle lauree del Polo didattico Silvio Spaventa dell'Università di Teramo, organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Teramo, l'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro (ANCL) e il relativo Consiglio regionale, e con la Consulta degli Ordini dei Consulenti del Lavoro d'Abruzzo, si è articolato in due sessioni di lavoro coordinate da Micaela Vitaletti, Presidente del Corso di laurea dell'Università di Teramo in Servizi giuridici, e da Francesco Lombardo, Coordinatore scientifico ASRI e ha visto la partecipazione del Presidente Nazionale ANCL Dario Montanaro in veste di Presidente ASRI.

Il titolo dell'incontro è stato: *“Bilateralità come strumento per migliorare il trattamento economico complessivo - Nuove strategie di attrattività e retention”*.



“Negli ultimi anni l'esperienza della bilateralità ha conosciuto una crescita significativa, agevolata anche dall'intervento del legislatore che ha esteso le funzioni degli enti bilaterali, quegli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro. Quali le opportunità per le aziende che decidono di aderire agli Enti bilaterali? Quali funzioni svolgono gli Enti bilaterali e quali i destinatari? Quali i meccanismi contributivi per finanziare questi organismi? Obiettivo dell'incontro, dopo aver delineato le trasformazioni di mercato, è quello di intercettare il ruolo e i vantaggi che offrono gli Enti bilaterali, prestando particolare attenzione ad alcune questioni attuali, come l'attrattività per le imprese, la conoscibilità per i professionisti e le criticità connesse alle diverse tipologie di iscrizione e di versamenti, ai temi della formazione continua, riqualificazione professionale, misure di sostegno al reddito e alle nuove forme di welfare aziendale”.

Questa la traccia proposta da ASRI per intavolare un dibattito, che si è sviluppato in modo concreto ed





efficace, secondo gli auspici degli organizzatori ed è stato accolto con grande attenzione dai presenti.

Al convegno, aperto dai saluti del magnifico rettore dell'Università di Teramo Christian Corsi, della direttrice del Dipartimento di Giurisprudenza Emanuela Pistoia, della Presidente della Commissione

Servizi pubblici essenziali Paola Bellocchi, hanno presenziato la Presidente ANCL Abruzzo Lucia Scarpone, il Presidente del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Teramo Carlo Flagella e il coordinatore della Consulta regionale dei Consulenti del Lavoro d'Abruzzo Nicola De Laurentis.





CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PIANO SANITARIO

In collaborazione con UniSalute

- Ricovero e interventi chirurgici
- Accertamenti diagnostici e terapie
- Gravidanza
- Trattamenti fisioterapici
- Visite specialistiche
- Prevenzione

PACCHETTO FAMIGLIA

Rimborsi effettuati da Cadiprof

- Spese pediatriche
- Tutela della maternità e della paternità
- Assistenza a familiare non autosufficiente
- Gravi eventi
- Vaccinazioni facoltative
- Lenti da vista
- Supporto psicologico

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

In collaborazione con Fondazione Andi Salute

- Cure odontoiatriche
- Impianti osteointegrati
- Riabilitazione protesica
- Ortodonzia

PER SAPERNE DI PIÙ,
SCANSIONA IL QR-CODE



PER SAPERNE DI PIÙ



Europubblicità - Latina 2025

CADIPROF

Viale Pasteur, 65 - 00144 ROMA

t. 06.54210812 - 06.5910526

f. 06.5918506

info@cadiprof.it

CCNL STUDI PROFESSIONALI

COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito asri.ancl.it

Dario Montanaro

Presidente ASRI.
Coordinatore del Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente dell'ANCL.
Consulente del lavoro.
Laureato in Giurisprudenza.
Autore di articoli per riviste scientifiche e divulgative.
Docente in corsi di formazione.

Francesco Lombardo

Coordinatore Scientifico ASRI.
Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Dottore di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro.
Consulente del lavoro.
Laureato in Giurisprudenza.
Docente in corsi di formazione.
Già Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro.
Autore di articoli per riviste scientifiche e divulgative.

Cristiano Ardaù

Segretario Generale Uiltucs Sardegna.
Componente Comitato Esecutivo Nazionale Uiltucs.
Componente Comitato Esecutivo Uil Sardegna.
Responsabile Centro Studi Uil Sardegna Bruno Buozzi.
Relatore in convegni e docente in master e corsi di alta specializzazione.
Presidente NULSTE Sardegna.

Simone Baghin

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente Unione Provinciale ANCL Vicenza.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Consulenza del Lavoro.
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.
Autore per riviste di settore.

Gian Luca Bongiovanni

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente Consiglio Regionale ANCL Piemonte.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Economia e commercio.
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.
Autore per riviste di settore.

Annalisa Borghi

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente Unione Provinciale ANCL Vicenza.
Consulente del Lavoro.
Laureata in Lingue Letterature Moderne.

Stefano Bosio

Membro della Commissione Nazionale Tecnica Sindacale di CONFIMI.
Avvocato.

Stefano Camassa

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Consigliere Nazionale e Componente dell'Ufficio di Presidenza dell'ANCL.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Scienze Politiche.
Autore per riviste di settore.

Andrea Chiriatti

Responsabile Lavoro FIPE Confcommercio.
Membro della Sectoral Social Dialogue Committee per l'HOTREC.
Dottore di ricerca in Formazione della persone e Mercato del Lavoro.
Laureato in Scienze di Governo e delle Pubbliche Amministrazioni.
Relatore e autore su temi del mercato del lavoro, delle relazioni sindacali e previdenziali.

COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito asri.ancl.it

Silvia Ciucciovino

Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro dell'Università di Roma Tre.
Già Consigliera del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) nominata dal Presidente della Repubblica in qualità di Esperto.
Componente del Jean Monnet Centre of Excellence on Labour, Welfare and Social Rights in Europe.
Membro dell'Advisory board sulle Politiche di Blockchain nominato in qualità di Esperto dall'OECD Blockchain Policy Centre.

Luca Maria Colonna

Segretario Nazionale UILM.
Laureato in Scienze Politiche.

Giovanni Cruciani

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente del Consiglio Regionale ANCL Umbria.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Giurisprudenza.
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.
Autore per riviste di settore.

Emanuela D'Aversa

Responsabile Relazioni Industriali FederTerziario
Avvocato e Responsabile dell'Ufficio Legale di FederTerziario.

Giuseppe De Biase

Coordinatore Centro Studi ANCL Bari.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Scienze Politiche.
Autore per riviste di settore.

Maurizio De Carli

Responsabile del Dipartimento di Relazioni Sindacali CNA.
Membro del Consiglio di Amministrazione di FSBA.
Membro EBNA.

Marco Gambacciani

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università Roma Tre.
Avvocato.
Coordinatore didattico-scientifico, docente e membro del Consiglio del Master di II livello Esperto in relazioni industriali e di lavoro istituito presso l'Università di Roma Tre.

Barbara Garbelli

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Presidente dell'Unione Provinciale ANCL di Pavia.
Consulente del Lavoro.
Laureata in Economia aziendale.
Relatrice in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.
Autore per riviste di settore.

Giuseppe Gentile

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università di Napoli.
Direttore scientifico centro studi ANIV.
Avvocato.

Stefano Giubboni

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Perugia.
Avvocato.
Segretario della sezione italiana dell'Istituto Europeo di Sicurezza Sociale.
Presidente Sezione Umbria del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro Domenico Napoletano.
Presidente ARPAL Umbria.

COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito asri.ancl.it

Enrico Gragnoli

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.

Manuela Maffiotti

Vice Presidente Nazionale ANCL.

Consulente del Lavoro.

Laureata in Giurisprudenza.

Romano Magrini

Dirigente Capo Area Gestione del Personale e Relazioni Sindacali Coldiretti.

Già Membro CIV INPS e INAIL.

Già Membro del CNEL.

Consulente del Lavoro.

Luca Malcotti

Segretario Nazionale UGL Terziario.

Fabrizio Manca

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.

Consigliere Nazionale e Componente dell'Ufficio di Presidenza dell'ANCL.

Consulente del Lavoro.

Formatore per i servizi al lavoro e per le politiche attive.

Laureato in Economia e Commercio.

Marco Marazza

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Avvocato.

Promotore dell'Osservatorio sulla Digitalizzazione delle Relazioni Industriali.

Francesco Monticelli

Direttore EBIPRO.

Francesco Napoli

Vice Presidente Nazionale Confapi.

Presidente di Confapi Calabria.

Laureato in Filosofia.

Laurea Honoris Causa in Scienze economiche e della gestione aziendale.

Membro del Comitato Scientifico

Osservatorio Falcone-Borsellino contro la mafia.

Flavio Vincenzo Ponte

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università della Calabria.

Delegato del Rettore per le Relazioni Sindacali.

Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e relazioni industriali.

Umberto Ruggerone

Presidente Assologistica.

Vicepresidente con delega a Intermodalità e Porti CONFETRA.

Amministratore unico Malpensa

Intermodale.

Amministratore delegato Malpensa

Distripark SRL.

Direzione Pianificazione Strategica FNM S.p.A.

Egidio Sangue

Segretario Nazionale UGL Costruzioni.

Beniamino Scarfone

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.

Consulente del Lavoro.

Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.

Autore per riviste di settore.



COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito asri.ancl.it

Michele Siliato

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.
Consulente del Lavoro.
Laureato in Consulenza del Lavoro.
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.
Autore per riviste di settore.

Michele Squeglia

Professore di Diritto del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Sicurezza del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano.
Consulente parlamentare della Commissione di Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati.

Armando Tursi

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano.
Avvocato.

Sabina Valentini

Capo del Servizio Sindacale Giuslavoristico Confcooperative.
Consigliere per la cooperazione nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'ANPAL.
Laureata in Giurisprudenza.
Già Consigliere per la cooperazione nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS.

Micaela Vitaletti

Professoressa di diritto del lavoro e relazioni industriali dell'Università di Teramo.
Presidente Corso di Laurea in Servizi Giuridici.
Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e relazioni industriali.
Componente di Redazione di riviste scientifiche.

Gabriele Zelioli

Consigliere Unione Provinciale ANCL di Milano.
Laurea Specialistica in Scienze Economico Aziendali.

NON PERDERTI LE INTERVISTE
RILASCIATE DURANTE GLI EVENTI ASRI.
CLICCA E SCOPRI IL NOSTRO

Canale YouTube 

PER RIMANERE
SEMPRE AGGIORNATO
VISITA IL SITO

asri.ancl.it



