

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1081



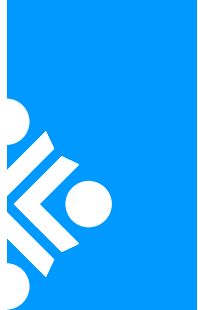
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

L'attuale scenario tra recente giurisprudenza,
novità normative e aspetti pratici



SPECIALE ASRI





ASRI

ANCL - Scuola delle Relazioni Industriali

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro istituisce la propria **Scuola delle Relazioni Industriali** (di seguito ASRI o Scuola).

L'ANCL, in coerenza con l'art. 2 dello Statuto associativo, da diversi anni favorisce la **collaborazione con altri organismi** quali Università, Fondazioni studi, organizzazioni di rappresentanza, per lo studio, la ricerca, l'interpretazione in materia giuslavoristica, previdenziale, tributaria, del diritto d'impresa e su tutti i temi di interesse professionale per gli associati.

L'Associazione si occupa, altresì, dell'arricchimento culturale e professionale degli associati attraverso l'organizzazione di **convegni, conferenze, corsi di aggiornamento** e la predisposizione di **borse di studio**. Ai sensi dell'art. 5, al fine di perseguire gli scopi statutari l'Associazione si avvale di un proprio **Centro Studi Nazionale** quale strumento scientifico al servizio della categoria.

Il Centro Studi Nazionale, anche su impulso degli associati, dell'**Ufficio di Presidenza Nazionale** e del **Consiglio Nazionale ANCL** sviluppa attività di **ricerca, studio e documentazione** in particolare nelle materie del diritto del lavoro, della legislazione sociale, del diritto sindacale e delle relazioni industriali.

Il Consulente del Lavoro, essendo incaricato dai datori di lavoro, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale svolge un ruolo determinante nell'individuazione e nella corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Inoltre, l'ANCL intende promuovere la figura del Consulente del Lavoro come professionista di riferimento in ambito di **contrattazione collettiva aziendale e territoriale**, data la conoscenza e lo stretto legame con il contesto aziendale e il tessuto economico-produttivo del territorio in cui opera.

L'**ASRI** nasce con lo scopo principale di mettere le competenze e l'esperienza dei Consulenti del Lavoro iscritti all'Associazione a disposizione delle parti sociali per trovare soluzioni efficaci e innovative per il **miglioramento dei sistemi di relazioni industriali e dei contratti collettivi**.

 **SCARICA IL DOCUMENTO PROGRAMMATICO COMPLETO**

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

IL PARERE DEGLI ESPERTI

LE CONCILIAZIONI SINDACALI
a cura di Enrico Gragnoli - p.8

6

ATTI DAL CONVEGNO

RELAZIONE INTRODUTTIVA
a cura di Enrico Gragnoli - p.30

29

I PANEL - SEDE E SOGGETTI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Giuseppe Gentile - p.35

34

**La conciliazione in sede sindacale: una disamina sul contesto
normativo e giurisprudenziale**
di Luca Zaccarelli - p.38

La forma è sostanza?
di Giovanni Cruciani - p.42

Occorre separare la figura del conciliatore da quella dell'assistente
di Davide Guarini - p.44

Professionalizzare il conciliatore
di Luca Malcotti - p.46

II PANEL - TEMPI E MODI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Francesco Lombardo - p.51

50

**Un quadro normativo e giurisprudenziale complesso:
occorre ripartire dagli istituti**
di Michele Siliato - p.54

**Le conciliazioni in modalità telematica: brevi considerazioni a partire
dall'esperienza delle Commissioni di certificazione universitarie**
di Valentina Aniballi - p.58

Le conciliazioni di fronte all'Ispettorato
di Stefano Bosio - p.61

Il caso dei lavoratori stranieri: verso un'assistenza più completa ed efficace
di Giovanni Fiaccavento - p.65

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

III PANEL - PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI

69

Abstract introduttivo a cura di Dario Montanaro - p.70

Le tipologie di transazione e il relativo trattamento previdenziale e fiscale
di Stefano Camassa - p.72

Gli aspetti contributivi della conciliazione: la parola all'INPS
di Luca Loschiavo - p.75

La conciliazione monocratica: tra risvolti e prospettive
di Barbara Garbelli - p.78

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

81

a cura di Enrico Gagnoli - p.82

ASRI SUL TERRITORIO

85

Le relazioni industriali e le opportunità per l'impresa
SEMINARIO DI STUDI ASRI A GORIZIA
15 Novembre 2024 - p.86

Gli Istituti contrattuali nella contrattazione di secondo livello: nuovi spunti e sinergie - Dialogo sulla contrattazione collettiva nel settore Terziario
CONVEGNO ASRI A TREVISO
22 Novembre 2024 - p.88

Il ruolo della Contrattazione Collettiva alla luce della rivoluzione tecnologica
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI COSENZA
28 Novembre 2024 - p.91

Bilateralità come strumento per migliorare il trattamento economico complessivo - Nuove strategie di attrattività e retention
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI TERAMO
22 Gennaio 2025 - p.93



ATTI DAL CONVEGNO

The background is a solid dark blue. On the left side, there is a vertical bar of a lighter blue color. On the right side, there are several abstract, 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

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.

