

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 geometric shapes in a lighter blue color, including circles and a large, stylized arrow-like shape pointing to the right.

II PANEL

TEMPI E MODI

DELLA CONCILIAZIONE

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, fondamentalmente, 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.

