



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



DALLA SEDE PROTETTA ALLA CONCILIAZIONE DIGITALE: PROFILI CRITICI E PROSPETTIVE DOPO LA L. 203/2024

La riforma introdotta dalla L. 203/2024 (Collegato Lavoro), in vigore dal 12 gennaio 2025, ha esteso la conciliazione sindacale alla modalità telematica, suscitando nuovi interrogativi sulla nozione di “sede protetta” e sulle sue implicazioni pratiche. Questo contributo ricostruisce il quadro normativo e la giurisprudenza più significativa, per poi sviluppare un’analisi critica sui benefici e i rischi del nuovo modello, con uno sguardo comparato alle esperienze straniere e un’attenzione particolare alle prospettive applicative.

di **Giuseppe Anfuso**
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Alessio Giaquinto

Publicato, Giovedì 28 Agosto 2025



Abstract ENG

Law 203/2024 (Collegato Lavoro), in force since January 12, 2025, extended trade union conciliation to telematic procedures, raising new questions about the notion of a “protected venue” and its practical implications. This paper reconstructs the legislative framework and key case law, then offers a critical analysis of the benefits and risks of the new model, with a comparative look at foreign experiences and particular attention to its application prospects.

Sommario: 1. La conciliazione sindacale nel sistema giuslavoristico; 2. Quadro normativo della L. 203/2024 e innovazioni introdotte; 3. Il concetto di “sede protetta” tra definizione legislativa e interpretazione giurisprudenziale; 4. La “sede protetta virtuale”: opportunità, rischi e prime applicazioni; 5. Orientamenti dottrinali e possibili sviluppi interpretativi; 6. Considerazioni conclusive: impatto della riforma e prospettive evolutive.

1. La conciliazione sindacale nel sistema giuslavoristico

La conciliazione sindacale è uno strumento essenziale del diritto del lavoro, concepito per favorire la definizione rapida e consensuale delle controversie, evitando il ricorso al giudice e riducendo il carico del contenzioso. Essa si distingue per la presenza di una sede protetta e di un’assistenza qualificata, elementi che assicurano al lavoratore la possibilità di assumere decisioni consapevoli in un contesto di neutralità e privo di pressioni indebite.

Negli ultimi anni, la digitalizzazione e la diffusione dello smart working hanno modificato profondamente le modalità di interazione tra le parti del rapporto di lavoro, mettendo in discussione la tradizionale necessità della compresenza fisica. In questo scenario si inserisce la L. 203/2024, che ha introdotto la possibilità di una conciliazione “a distanza”, segnando un passaggio di portata innovativa per il nostro ordinamento.

2. Quadro normativo della L. 203/2024 e innovazioni introdotte

L’art. 20 della L. 203/2024 (Collegato Lavoro) ha previsto che le procedure conciliative disciplinate dagli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c. possano svolgersi anche in modalità telematica o tramite collegamenti audiovisivi¹.

Questa scelta normativa risponde a esigenze di flessibilità e accessibilità, ma richiede una rivisitazione delle garanzie connesse alla sede fisica tradizionale. L’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 30 dicembre 2024, prot. n. 9740², ha chiarito che i dettagli tecnici

verranno stabiliti da decreti attuativi, chiamati a disciplinare la sicurezza informatica, l'identificazione certa delle parti, la tutela della riservatezza e la tracciabilità dell'intero iter.

Un'analisi comparativa mostra come, in ordinamenti come quello britannico (ACAS Early Conciliation), la riuscita del modello dipenda non solo dalla previsione legislativa, ma anche dalla presenza di piattaforme sicure e di protocolli operativi standardizzati.

3. Il concetto di “sede protetta” tra definizione legislativa e interpretazione giurisprudenziale

La “sede protetta” è richiamata dall'art. 2113, comma 4, c.c., che individua tassativamente i luoghi nei quali le rinunce e transazioni del lavoratore aventi a oggetto diritti inderogabili sono rese inoppugnabili. Tali luoghi — tra cui gli uffici sindacali e le sedi dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro — sono ritenuti idonei a garantire un ambiente neutro e assistito, in grado di assicurare l'effettività della volontà espressa dal lavoratore.

Sul piano giurisprudenziale, si osserva una dialettica tra approccio funzionale e approccio formale. Il primo, espresso ad esempio da Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 1975/2024³, privilegia la sostanza della protezione offerta, ritenendo valida la conciliazione anche in luoghi non espressamente previsti dalla legge, purché sussistano condizioni di effettiva neutralità e assistenza. Il secondo, invece, riaffermato da Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 10065/2024⁴ e ord. n. 9286/2025⁵, ribadisce la necessità di attenersi rigorosamente alle sedi indicate, escludendo quelle aziendali per carenza intrinseca di neutralità.

L'innovazione della L. 203/2024 non elimina il concetto di sede protetta, ma lo estende a un contesto virtuale, con l'obiettivo di replicare in ambiente digitale le stesse garanzie sostanziali e formali già riconosciute in quello fisico.

4. La “sede protetta virtuale”: opportunità, rischi e prime applicazioni

La virtualizzazione della sede protetta costituisce un'evoluzione significativa. Essa consente di abbattere le distanze geografiche, ridurre tempi e costi e adattarsi alle nuove modalità lavorative, come il lavoro agile. La possibilità di svolgere le conciliazioni da remoto può ampliare la platea dei soggetti che vi ricorrono, rendendo lo strumento più accessibile e funzionale.

Tuttavia, l'assenza di compresenza fisica comporta sfide rilevanti. È più complesso verificare che il lavoratore non sia sottoposto a pressioni esterne, che si trovi in un

ambiente libero da influenze e che abbia piena comprensione delle conseguenze dell'accordo. Per ovviare a tali rischi, esperienze estere suggeriscono l'uso di procedure codificate: autenticazione a più fattori, dichiarazioni preventive sull'assenza di terzi, registrazione integrale della sessione, verifica dell'identità in momenti casuali della trattativa.

La sede protetta virtuale non può essere una semplice videoconferenza, ma deve configurarsi come un contesto digitalmente sicuro, certificato e monitorato, che offra le stesse garanzie di un ufficio sindacale o dell'ITL.

5. Orientamenti dottrinali e possibili sviluppi interpretativi

La dottrina si divide tra chi vede nella riforma un passo verso la modernizzazione e chi teme una riduzione delle garanzie. G. Gentile⁶ valorizza la flessibilità e la capacità di ridurre il contenzioso, mentre A. Marmo⁷ evidenzia i rischi di un'applicazione non accompagnata da adeguati presidi tecnici.

È possibile che, nel prossimo futuro, si affermi un modello "ibrido" in cui sede fisica e sede virtuale convivano, accomunate da criteri di certificazione e standard operativi, così da garantire uniformità interpretativa.

6. Considerazioni conclusive: impatto della riforma e prospettive evolutive

La L. 203/2024 segna un cambio di paradigma: la tutela del lavoratore si emancipa dal vincolo fisico della sede protetta, assumendo una connotazione legata alla qualità del contesto in cui si svolge la procedura. Se attuata con rigore, la riforma potrà aumentare l'accesso alla giustizia e la diffusione di una cultura conciliativa. In caso contrario, rischia di generare incertezze e di indebolire la protezione sostanziale.

Il futuro della sede protetta virtuale dipenderà dalla capacità di coniugare tecnologia e garanzie, aprendosi al confronto con esperienze straniere e adattandole al nostro sistema.

Note e riferimenti bibliografici

Art. 20, L. 13 dicembre 2024, n. 203, in G.U. n. 303 del 30 dicembre 2024. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 30 dicembre 2024, prot. n. 9740, in www.ispettorato.gov.it. Cass. civ., Sez. lav., sent. 31 gennaio 2024, n. 1975, in banca dati DeJure, Giuffrè Francis Lefebvre. Cass. civ., Sez. lav., sent. 15 aprile 2024, n. 10065, in Riv. it. dir. lav., 2024, con nota di M. Brollo. Cass. civ., Sez. lav., ord. 8 aprile 2025, n. 9286, in Lav. giur., 2025, p. 451. G. Gentile, Le conciliazioni in modalità telematica nel Collegato Lavoro 2025, in Massimario giurisprudenza lavoro, 2025, p. 23 ss. A. Marmo, La sede protetta tra fisicità e virtualità: prime riflessioni dopo la L. 203/2024, in Dir. rel. ind., 2025, p. 77 ss. **Bibliografia**

Brollo, M., Commento a Cass. civ., Sez. lav., sent. 15 aprile 2024, n. 10065, in Riv. it. dir. lav., 2024. Gentile, G., Le conciliazioni in modalità telematica nel Collegato Lavoro 2025, in Massimario giurisprudenza lavoro, 2025. Marmo, A., La sede protetta tra fisicità e virtualità: prime riflessioni dopo la L. 203/2024, in Dir. rel. ind., 2025. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 30 dicembre 2024, prot. n. 9740, in www.ispettorato.gov.it. Corte di Cassazione, Sez. lav., sent. 31 gennaio 2024, n. 1975, in banca dati DeJure, Giuffrè Francis Lefebvre. Corte di Cassazione, Sez. lav., ord. 8 aprile 2025, n. 9286, in Lav. giur., 2025. Corte di Cassazione, Sez. lav., sent. 15 aprile 2024, n. 10065, in Riv. it. dir. lav., 2024.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=11308>