RGL 3/2024

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 7/2024

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 18.1.2024, n. 1975, ord. – Pres. Doronzo, Est. Panariello.
Conf. Corte d'Appello di Napoli, 16.5.2019.

Conciliazione – Art. 2113 c.c. – Assistenza – Sede sindacale – Validità dell'accordo – Negoziazione assistita.

Sul piano del riparto degli oneri probatori, se la conciliazione è stata conclusa nella sede «protetta», allora la prova della piena consapevolezza dell'atto dispositivo può ritenersi in re ipsa o desumersi in via presuntiva. Pertanto graverà sul lavoratore l'onere di provare che, ciononostante, egli non ha avuto effettiva assistenza sindacale. Se invece la conciliazione è stata conclusa in una sede diversa, allora l'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale deve dimostrare che, nonostante la sede «non protetta», il lavoratore, grazie all'effettiva assistenza sindacale, ha comunque avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte. (1)

(1) LA RILEVANZA DEL LUOGO DELLA CONCILIAZIONE NELLA VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVITÀ DELL'ASSISTENZA SINDACALE

1. — La Cassazione, con l'ordinanza in esame, è tornata ad affrontare la questione della validità ed efficacia del verbale di conciliazione sottoscritto ai sensi dell'art. 2113 c.c. In particolare, la controversia ha avuto a oggetto l'effettività dell'assistenza sindacale nella fase di determinazione del consenso del lavoratore, messa in dubbio anche dalla circostanza che la sede in cui la conciliazione è avvenuta fosse diversa dai locali dell'associazione sindacale. La lavoratrice, inoltre, per sostenere che l'assistenza sindacale non fosse stata effettiva, ha affermato di aver conferito il mandato al conciliatore in prossimità della riunione organizzata dal datore di lavoro e non preventivamente.

La Corte ha condiviso le conclusioni del giudice di secondo grado in ragione degli esiti della prova testimoniale, dalla quale è emersa l'effettiva assistenza prestata dal conciliatore, che ha consentito alla lavoratrice di essere pienamente consapevole circa il contenuto dell'accordo, come dimostrato, tra l'altro, dal riferito breve ripensamento prima della sua sottoscrizione.

Accertato tale aspetto, la Cassazione ha ritenuto che la sottoscrizione del verbale

di conciliazione in una sede diversa da quella del sindacato non incide sulla sua validità, se, come in questo caso, vi è la prova dell'effettiva assistenza fornita al lavoratore. Il requisito della sede, infatti, è da ritenersi non formale, bensì funzionale alla formazione del consenso consapevole del lavoratore, la cui volontà non deve subire alcuna coercizione. Pertanto, la Cassazione ha concluso sostenendo che, se viene accertata la genuina volontà del lavoratore rispetto all'oggetto dell'accordo, il verbale deve essere ritenuto valido ed efficace a prescindere dal luogo in cui questo è stato sottoscritto.

Con questa ordinanza, la Suprema Corte ha confermato quanto già sostenuto in precedenti pronunce, sia di legittimità sia di merito. L'impugnazione dei verbali di conciliazione presuppone che il lavoratore non abbia beneficiato di un'assistenza sindacale effettiva e che, in ogni caso, non sia stato correttamente edotto dei diritti a cui egli rinuncia e in quale misura (Cass. 5.9.2023, n. 25796, in *DPL*, 2024, n. 10, 674 ss.; T. Roma 19.9.2023, n. 7962, in *Redazione Giuffrè*, 2024; T. Salerno 16.4.2020, n. 2936, in *Redazione Giuffrè*, 2020; T. Milano, 30.10.2019, n. 138, in *Redazione Giuffrè*, 2020).

La decisione in esame consente di svolgere alcune brevi considerazioni sulla disciplina contenuta nell'art. 2113 c.c. e, in particolare, le condizioni che consentono di rendere validi gli atti di rinuncia e di transazione sottoscritti dai lavoratori.

2. — L'art. 2113 c.c., come è noto, dispone che le rinunce e le transazioni del lavoratore, che abbiano a oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo, sono invalide e impugnabili entro sei mesi della cessazione del rapporto di lavoro. Questa previsione, tuttavia, non si applica quando gli atti di disposizione compiuti dal lavoratore siano stati effettuati nell'ambito di una conciliazione intervenuta ai sensi e con le modalità prescritti dagli artt. 185, 410, 411, 412-*quater*, c.p.c. In sostanza, per i verbali di conciliazione sottoscritti nelle sedi sindacali vige la cd. inopugnabilità, per cui il lavoratore non potrà pretendere più nulla a seguito della formalizzazione dell'accordo in relazione al rapporto di lavoro intercorso. Il legislatore, infatti, ha ritenuto che la debolezza negoziale del lavoratore, che renderebbe invalidi gli atti di rinuncia e transazione, viene meno grazie alla presenza di soggetti – quali i rappresentanti sindacali o l'ispettore del lavoro, o la commissione di conciliazione – che forniscono assistenza nella fase di determinazione della volontà negoziale, affinché essa sia informata e libera. Ciò spiega perché la giurisprudenza di legittimità, quindi, ha ritenuto che le conciliazioni così sottoscritte possano essere impugate dal lavoratore solo in caso di vizio del consenso o in difetto di assistenza da parte del rappresentante sindacale (Cass. 1.4.2019, n. 9006, in *IUS Lavoro*, 24 giugno, con nota di S. Costantini; Cass., 13.10.2017, n. 24216, in *RIDL*, 2018, n. 2, II, 332 ss., con nota di Rosin).

Il raggiungimento dell'accordo in una delle citate sedi protette costituisce presupposto necessario al fine di valutare la genuinità del consenso prestato dal lavoratore con riferimento ai diritti a cui rinuncia. Secondo la giurisprudenza, l'unico elemento idoneo a garantire la piena consapevolezza del lavoratore al momento della sottoscrizione è l'effettività dell'assistenza che viene fornita da parte del rappresentante sindacale. In tal senso, si ritiene che non siano sufficienti la mera presenza del sindacalista durante la formalizzazione dell'accordo e neanche l'inserimento di clausole di stile all'interno del

processo verbale che riguardano la completa informazione sulle condizioni dell'accordo (Scorcelli 2022; Cass. 18.9.2019, n. 23296, in *DeJure*, 2019; T. Roma 13.11.2018, n. 8640, in *Redazione Giuffrè*, 2018; Cass. 22.5.2008, n. 13217, in *MGC*, 2008, n. 5, 792 ss.).

Nella pronuncia in commento, al fine di accertare l'effettività dell'assistenza sindacale fornita alla lavoratrice, la Cassazione fa riferimento alle risultanze istruttorie. L'accertamento che viene condotto in fase giudiziale, quindi, deve riguardare l'acquisizione di riscontri probatori circa la sostanziale attività di supporto e di tutela che il sindacalista deve svolgere durante la conciliazione (Siccardi 2021). La Cassazione, sul punto, ha avuto modo di chiarire che «il conciliatore sindacale non è un pubblico ufficiale ma un semplice terzo che, in sede sindacale e nel momento in cui le parti addiventano a un determinato assetto di interessi, garantisce con la sua presenza l'assenza di uno stato di inferiorità o soggezione tra lavoratore e datore di lavoro che giustifica la previsione di cui all'art. 2113, c. 4, cod. proc. civ.» (Cass. 6.5.2016, n. 9255, in *DeJure*).

Inoltre, la Corte precisa che sul piano formale il legislatore non richiede che il mandato conferito al rappresentante sindacale sia anteriore, o comunque preventivo, rispetto al tempo e al luogo della stipulazione della conciliazione. Questa circostanza assumerebbe qualche rilevanza solo se il lavoratore riuscisse a fornire la prova dell'inadeguatezza della tutela fornitagli in fase di accordo.

È opportuno segnalare che, in altri casi, sono state date interpretazioni più restrittive rispetto alla figura del rappresentante sindacale del lavoratore. In alcune pronunce, infatti, si legge che il sindacalista deve appartenere alla sigla sindacale cui il lavoratore è iscritto e che, laddove non vi sia alcuna adesione a organizzazioni sindacali, sia il lavoratore stesso a conferire mandato a un rappresentante da lui individuato (Cass. 26.9.2016, n. 18864, in *DeJure*; Cass. 3.9.2003, n. 12858, in *DeG*, 2004, n. 2, 71 ss.; Cass. 22.10.1991, n. 11167, in *RIDL*, 1992, II, 1034 ss.). A tale impostazione ha aderito anche parte della dottrina, in base alla quale, «se, infatti, l'iniziativa della conciliazione è assunta da altri e, in particolar modo, dal datore di lavoro, tale presunzione non opera, così come nel caso in cui l'impulso all'assistenza sindacale non derivi dal lavoratore» (Raimondi 2021, 188).

3. — La Cassazione, nell'ordinanza in commento, ha ritenuto che l'effettività dell'assistenza sindacale costituisce, in base alla più recente giurisprudenza, elemento idoneo a ritenere valido il verbale di conciliazione anche se la relativa sottoscrizione avviene in un luogo diverso da quello dei locali sindacali, consolidando così una posizione già precedentemente assunta (Cfr. Cass. 5.9.2023, n. 25796, in *MGC*, 2023, cit.). Secondo questa interpretazione, il requisito della «sede sindacale» è da ritenersi sostanziale e non formale (Così anche Capaccio 2024). Di conseguenza, se il lavoratore deduce di aver sottoscritto un verbale di conciliazione in una sede indicata dal datore di lavoro, sarà onere di quest'ultimo dimostrare, al fine di evitare una pronuncia di invalidità dell'accordo, l'effettività della tutela del lavoratore in fase di formazione della sua volontà. Nel caso in cui il verbale venga sottoscritto nei luoghi sindacali, al contrario, vi è una presunzione di effettività dell'assistenza sindacale che potrà essere superata soltanto se il lavoratore fornirà elementi idonei a provare di non essere stato adeguatamente assistito.

Tuttavia, con una pronuncia successiva all'ordinanza in esame, la Corte ha eviden-

ziato che «la protezione del lavoratore non è affidata unicamente all'assistenza del rappresentante sindacale, ma anche al luogo in cui la conciliazione avviene, quali concomitanti 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» (Cass. 15.4.2024, n. 10065, in *D&G online*, 16 aprile). Di conseguenza, è stata dichiarata l'invalidità del verbale di conciliazione sottoscritto presso i locali dell'azienda «mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore».

Nella sentenza appena richiamata, che per alcuni potrebbe rappresentare un arresto dell'orientamento sostenuto in precedenza dalla stessa Corte (Boccafurni 2024), la valutazione della Cassazione è riferita a un luogo (i locali aziendali) che certamente assume il connotato della parzialità, essendo espressione diretta del potere datoriale. Tuttavia, una lettura sistematica delle due pronunce ci consente di desumere la rilevanza della neutralità del luogo di sottoscrizione quale ulteriore fattore di garanzia di consapevolezza e libera volontà del lavoratore. A questo punto, tuttavia, è opportuno chiedersi se l'inefficienza dei luoghi aziendali ai fini della sottoscrizione della conciliazione escluda, di fatto, l'inefficienza di luoghi comunque diversi dalla sede sindacale, anche se questi siano indifferenti al datore di lavoro [Riflessione analoga viene avanzata da Palla (2024)].

4. — In questa occasione, la Corte non è stata chiamata a valutare la validità dell'accordo sotto altri profili. Appare utile, però, ricordare quell'orientamento della giurisprudenza che ha ravvisato l'invalidità delle conciliazioni avvenute senza l'osservanza delle modalità previste dalla contrattazione collettiva.

Il legislatore, infatti, con l'art. 412-*ter* c.p.c., ha stabilito che le conciliazioni in sede sindacale devono svolgersi secondo le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

In proposito, è opportuno ricordare il dibattito dottrinale e giurisprudenziale sui Ccnl che non prevedono alcuna disciplina in materia di assistenza e formalizzazione degli accordi di conciliazione in sede sindacale. Sul punto, appare condivisibile quanto sostenuto da parte della dottrina secondo cui un'interpretazione letterale della norma finirebbe per rendere invalidi tutti i verbali sottoscritti in assenza di disposizioni nel contratto collettivo di categoria applicabile al rapporto di lavoro [(Raimondi 2021, 188; Speciale 2020, 24; di diversa opinione Persiani (2019, 1067)]. Tuttavia, nel caso in cui la contrattazione collettiva contenga una disciplina organica del procedimento di conciliazione, essa deve essere applicata in ogni suo punto (Pigliarini 2019; T. Roma 8.5.2019, n. 4354, in *RIDL*, 2019, n. 4, II, 611 ss.).

Quest'ultima conclusione è criticabile, in quanto eccessivamente formalistica. Se, infatti, la finalità della disposizione è quella di rendere validi gli atti di disposizione dei diritti del lavoratore in presenza di una effettiva attività di assistenza sindacale, gli unici elementi che possano viziare la volontà del lavoratore sono solo quelli che attengono alla fase di formazione dell'attività negoziale e non altri.

5. — Il presupposto della debolezza contrattuale del lavoratore, che caratterizza gran parte della disciplina lavoristica, ha indotto il legislatore a inserire previsioni normative che fossero coerenti con l'esigenza di tutela che ne deriva. Così come appare coerente, d'altra parte, il rinvio alla contrattazione collettiva per quanto concerne la disciplina della procedura per la stipulazione delle conciliazioni, anche se di fatto sono pochi i contratti collettivi a prevedere nel dettaglio tali indicazioni (Pigliararmi 2019).

Il ruolo delle organizzazioni sindacali, ancora una volta, assume particolare rilevanza sia per ciò che attiene all'aspetto sostanziale, sia per quanto riguarda l'aspetto formale. Sotto il profilo sostanziale, per il lavoratore è di assoluta importanza potersi avvalere della figura sindacale che gli garantisca la competenza e la miglior rappresentanza possibile, al fine di acquisire la consapevolezza necessaria al compimento di un atto di rinuncia. Sotto il profilo formale, la garanzia di un luogo di sottoscrizione che sia favorevole al lavoratore assicura l'eliminazione del rischio di comprometterne la formazione della volontà. A ben vedere, se la scelta della sede del sindacato individuato dal lavoratore appare in linea con il dettato normativo, non può escludersi che luoghi diversi da questo possano comunque garantire la neutralità e l'imparzialità necessarie per il buon esito della conciliazione. Ciò certamente non può essere detto con specifico riferimento ai locali aziendali, che, al contrario, potrebbero procurare un'ulteriore soggezione del lavoratore alla posizione datoriale.

A questo punto, è lecito interrogarsi se le modifiche legislative recenti in materia di negoziazione assistita possano in qualche modo depotenziare il ruolo del sindacato. Come è noto, infatti, con il d.lgs. n. 149/2022, l'istituto della negoziazione assistita da avvocati è stata estesa alle controversie in materia di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2-ter, d.lgs. n. 132/2014, la negoziazione assistita, così come la conciliazione, non costituisce condizione di procedibilità della domanda e vede l'applicazione sia dell'art. 412-ter c.p.c., sia dell'art. 2113, comma 4, c.p.c. in tema di inoppugnabilità. Il rinvio espresso all'art. 2113 c.c., quindi, ci consente di ritenere che anche la negoziazione assistita possa avere a oggetto diritti indisponibili derivanti da norme inderogabili di legge o dalla contrattazione collettiva. Anche in questo caso, inoltre, è prevista la trasmissione dell'accordo, entro dieci giorni dalla sua stipulazione, a uno degli organismi di certificazione di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

La differenza principale, dalla lettura delle norme, rispetto alle conciliazioni in sede sindacale, sta nella figura che assiste il lavoratore, che, in questo caso, è un avvocato. Ancora una volta, il legislatore mira a garantire un'assistenza qualificata ai lavoratori che dispongono dei propri diritti (Giuliani 2024). Secondo la più recente dottrina, «l'estensione dell'istituto alla materia di lavoro dimostra che la sede protetta, ovvero il luogo di garanzia della bontà dell'accordo, è rappresentata dalla presenza degli avvocati che assistono le parti, non dalla previsione che prima dell'accordo le parti si siano impegnate a cooperare con lealtà» (Licci 2023).

Tale intervento legislativo meriterebbe un approfondimento specifico, soprattutto per comprendere quali siano le sostanziali differenze con l'istituto della conciliazione in sede sindacale. Sarà opportuno, tuttavia, attendere dati più precisi che seguiranno all'applicazione effettiva della negoziazione assistita alle controversie di lavoro.

Riferimenti bibliografici

Boccafurni E.E. (2024), *Deciso revirement della Cassazione: la sede sindacale è fondamentale per l'efficacia della conciliazione*, in LPO, n. 5, 6 maggio, in <https://www.lpo.it/2024/05/engenio-erario-boccafurni/deciso-revirement-della-cassazione-la-sede-sindacale-e-fondamentale-per-lefficacia-della-conciliazione/>.

Capaccio F. (2024), *Conciliazioni in sede sindacale: valide solo se previste dai contratti collettivi*, in LG, n. 3, 289 ss.

Costantini S. (2019), *I vizi nelle rinunce e transazioni dei diritti dei lavoratori*, in IUS Lavoro, 24 giugno.

Pigliararmi G. (2019), *Conciliazione sindacale e sedi protette: eccessivo formalismo o tutela effettiva?*, in Labor – Il lavoro nel diritto.

Giuliani A. (2024), *Nuove prospettive di disponibilità e tutela dei diritti del lavoratore nella negoziazione assistita ex art. 9 del d.lgs. n. 149/2022*, in VDTL, n. 1.

Licci P. (2023), *La negoziazione assistita per le controversie di lavoro*, in GC, n. 2, 243 ss.

Palla M. (2024), *Sulla nullità della conciliazione fuori sede (sindacale): il formalismo supera anche l'effettività dell'assistenza*, in Labor – Il lavoro nel diritto.

Persiani M. (2019), *I limiti previsti dalla legge per la valida stipulazione delle conciliazioni sindacali*, in GI, n. 7, 1064 ss.

Raimondi E. (2021), *Le conciliazioni individuali del lavoratore nella giurisprudenza*, in RGL, n. 2, II, 179 ss.

Rosin G. (2018), *Nullità della transazione avente ad oggetto il riconoscimento dell'inquadramento superiore perché in contrasto con l'inderogabile disciplina legislativa e contrattuale collettiva*, in RIDL, n. 2, II, 332 ss.

Scorcelli R. (2022), *Secondo il Tribunale di Bari, affinché possa configurarsi un'effettiva conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 2113, u.c., c.c. e 411 c.p.c., il rappresentante sindacale deve appartenere all'organizzazione sindacale a cui il lavoratore aderisce*, in Labor – Il lavoro nel diritto.

Siccardi F. (2021), *Le rinunce e le transazioni di cui all'articolo 2113 c.c., se intervenute in sede protetta, sono sempre valide?*, in ilGiulavorista.

Speziale V., (2020), *Gino Gignè e la conciliazione in sede sindacale*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 415, 24 ss.

Lisa Vadini

Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro
presso l'Università di Pescara «Gabriele d'Annunzio»;
avvocata in Pescara