

Le conciliazioni in sede sindacale

di Arianna Tofani [*]



La conciliazione, sia in fase giudiziale che stragiudiziale, rappresenta uno strumento fondamentale e direi assolutamente indispensabile in materia giuslavoristica, che consente di porre fine a liti già insorte tra il lavoratore e il datore di lavoro ma ha anche lo scopo di prevenire la nascita di numerose controversie tra le stesse parti.

Le sedi che meglio assicurano tale ruolo di protezione oltre a quella giudiziale (nell'ipotesi in cui sia già stato instaurato un contenzioso), sono la sede sindacale, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o i Collegi di Conciliazione e Arbitrato.

La sede sindacale rappresenta in genere la strada prediletta dalle parti per la sottoscrizione degli accordi, vuoi per i costi ridotti, vuoi per ragioni di semplicità e speditezza della procedura.

L'art. 412 ter c.p.c. ha previsto che la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti nelle sedi e con le modalità previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La Giurisprudenza nel corso degli anni ha stabilito alcuni principi da seguire ai fini di un corretto svolgimento della conciliazione in sede sindacale e della conseguente validità del verbale.

In primo luogo, si è riconosciuta necessaria la presenza di un soggetto appartenente alle associazioni sindacali maggiormente rappre-

sentative secondo quanto disposto dalla recente sentenza del Tribunale di Roma dell'8 maggio 2019 che ha accolto il principio per cui le conciliazioni inoppugnabili ai sensi del 4° comma dell'art. 2113 cc sarebbero solo quelle previste dall'art. 412 ter cpc. ossia realizzate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

In secondo luogo, la Giurisprudenza ha ritenuto di notevole importanza il requisito dell'effettività dell'assistenza sindacale.

Quello che occorre, secondo i giudici, è piuttosto, una attiva partecipazione del rappresentante sindacale con un'effettiva opera di assi-



stenza a favore del lavoratore, “*per ripristinare una sua reale parità con l’impresa*” (Cass. 3 settembre 2003, n. 12858; Cass. 3 aprile 2002, n. 4730).

La pronuncia della Corte di Cassazione del 9 giugno 2021 n. 16154 inserendosi nel solco della Giurisprudenza ha ribadito che le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore previsti da disposizioni inderogabili di legge o da contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili a condizione che l’assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura.

La compresenza del rappresentante sindacale e del lavoratore al momento della conciliazione – secondo la Corte – lascerebbe presumere l’adeguata assistenza del primo chiamato a prestare l’opera di conciliatore con il conferimento di un implicito mandato per l’attività svolta.

“L’effettiva assistenza” o il “concreto supporto” del Sindacalista di cui parla la Cassazione qualora venga ritenuto una presenza fittizia esporrebbe un eventuale verbale di accordo oggetto di possibile impugnazione.

Spetterà al lavoratore, dunque, offrire prova del fatto che il rappresentante sindacale, seppur presente, non abbia prestato l’opportuna assistenza.

In caso di conciliazione in sede sindacale sarà necessario effettuare un doppio deposito:

- in primis, come sancito dall’art. 411, comma 3, c.p.c come modificato dall’art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro”), il processo verbale di avvenuta conciliazione – fatte salve le normative specifiche per le Regioni a Statuto speciale – deve essere depositato presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro;
- successivamente, il direttore dell’ITL o un suo delegato, una volta accertata l’autenticazione, provvede ad effettuare il deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto; il giudice, su istanza della parte interessata, una volta che abbia accertato la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Vale pena, infine, segnalare che alcune organizzazioni sindacali ritengono opportuno che – oltre alla figura del conciliatore – debba partecipare alla procedura di conciliazione anche un “sindacalista puro”, delegato dal lavoratore, con l’intento di far assumere al conciliatore la figura di terzietà assoluta nei confronti delle parti.

Approfondiremo in un prossimo appuntamento su questa Rivista gli aspetti legati alla eventuale svolgimento della conciliazione attraverso procedura telematica. ■

[*] Responsabile dell’Ufficio Vertenze della CISAL di Udine.

