Conciliazione in sede protetta. La pronuncia capitolina e gli effetti restrittivi sull'azione sindacale

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 10 giugno 2019, n. 22

Con sentenza n. 4354/2019 pubblicata l'8 di maggio scorso, la magistratura romana torna a occuparsi della delicata questione delle conciliazioni, in materia di lavoro, sottoscritte in sede sindacale.

Per chi si occupa – *soprattutto attivamente* – della materia, il precipuo interesse risiede nell'*iter* motivazionale percorso o, per meglio dire, nelle considerazioni, anche implicite, che da esso necessariamente derivano.

Il risalto mediatico della pronuncia, che, in estrema sintesi, si occupava di verbali abdicativi sottoscritti da lavoratori "in transito" da rapporti di collaborazione a contratti a tempo indeterminato (*con accesso agli agravi ex lege 190 del 2014*), si è concentrato, principalmente, su due aspetti.

Il primo, definito "sostanziale", è il concetto, tutt'altro che inedito, di **effettività dell'assistenza sindacale**.

Nel caso di specie, elementi fattuali quali l'assenza di rivendicazioni delle maestranze, l'organizzazione dell'incontro, compresa scelta di sede (*quella aziendale*) e di conciliatore, unilateralmente predisposta dal datore e, soprattutto, la mancanza di qualsiasi contatto o discussione, fra sindacalista e lavoratori *prima delle firme*, portavano a ritenere **"…mancato un contegno concretamente protettivo nei confronti della lavoratrice…un comportamento**

cioè idoneo a renderla realmente consapevole della portata dell'atto che si accingeva a sottoscrivere…".

Come già detto, *nihil sub sole novi*, ossia trattasi di principio tanto consolidato quanto quelli più generali dell'impossibilità di rinunciare/transare diritti futuri[1] (*non ancora entrati nel patrimonio del prestatore*), definiti in termini generici[2] o indisponibili[3] (*vedi trattamento previdenziali delle somme*) alle parti.

Il passaggio di vero interesse riguarda invece quello che il giudice del merito definisce l'aspetto "formale".

Invero, secondo l'esegesi normativa intrapresa, le **conciliazioni sindacali inoppugnabili** ai sensi del c. 4 articolo 2113 c.c., sarebbero **esclusivamente quelle previste dall'art. 412 *ter* c.p.c.** ivi richiamato, ossia quelle realizzate in ossequio a termini e procedure definite, esplicitamente, in sede pattizia, dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Detto che nel caso trattato, il C.C.N.L. di riferimento (*tutt'altro che un'eccezione*) non disciplinava la materia, secondo la magistratura romana, l'unica conseguenza plausibile era l'impossibilità dell'accordo raggiunto di beneficiare del regime di "non impugnabilità", previsto al predetto ultimo comma.

In questo passaggio chiave, la sentenza è assai sbrigativa, risultando dunque opportuna una riflessione più accurata su ciò che essa *mal dice* e sulle conseguenze che, inevitabilmente e per *facta concludentia*, implicherebbe.

Innanzitutto, è bene rimarcarlo, avversando precedenti approdi di legittimità[4] e interpretazioni amministrative[5], la ricostruzione operata **nega**, di fatto, l'esistenza delle **conciliazioni sindacali** "libere" ovvero quelle previste – *in modo effettivamente non troppo limpido* – dall'art. **411 c.p.c.**, avulse da predeterminate previsioni collettive, esigenti la sola volontà delle parti e la protezione sindacale del lavoratore.

Da ciò discenderebbe che per casi analoghi a quello in esame, dove la rinuncia/transazione, occupandosi di diritti inderogabili di legge o di contratto (*natura subordinata del rapporto, spettanze retributive, T.f.r. etc.*), risulta nulla *ex lege*, le rimostranze del lavoratore troverebbero riparo giuridico nei primi 3 commi dell'art. 2113, disposizione protettiva che prevede un termine – *decadenziale* – di 6 mesi, per impugnare l'atto abdicativo.

E dunque, se una tale interpretazione dovesse divenire maggioritaria e il C.C.N.L. di riferimento non prevedesse alcuna procedimentalizzazione per gestire le controversie, quale spazio rimarrebbe alla conciliazione sindacale "libera"? Quali sarebbero, in sostanza, i diritti derogabili, di legge o contratto e quindi trattabili?

L'analisi giurisprudenziale è inequivocabile, l'ambito di operatività risulterebbe davvero ristretto e, di rimando, l'attuale diffusione di questo strumento *deflattivo* si contrarrebbe drasticamente.

Invero, ciò che l'esperienza (*nelle aule*) definisce come derogabile è presto detto.

Si tratta esclusivamente di diritti migliorativi, non retributivi, derivanti da contratto individuale oppure ciò che concerne, in senso stretto, il "posto di lavoro"[6], come l'impugnazione del licenziamento, la risoluzione consensuale o il diritto di precedenza.

In conclusione, pur confidando nel futuro isolamento della pronuncia, da oggi (*rectius dall'8 di maggio*), qualora ci si dovesse trovare a gestire, in fase stragiudiziale, una controversia particolarmente impegnata, appare prudente e auspicabile tenere in considerazione anche una siffatta *lettura*, ragionando, magari, sull'opportunità di dirottare la sottoscrizione del verbale su una della altre sedi protette, comunque disponibili (*sede amministrativa art. 410 c.p.c.; commissioni di certificazione art. 82 D.L.gs. 276 del 2003*).

Con buona pace delle OO.SS..

Federico Avanzi

Consulente del lavoro

[1] Cassazione Sez. Lavoro n. 29401 del 2018
[2] Cassazione Sez. Lavoro n. 20976 del 2017
[3] Cassazione Sez. Lavoro n. 9180 del 2014
[4] Cassazione Sez. Lavoro n. 4730 del 2002
[5] INL nota n. 163 del 17 maggio 2018
[6] Cassazione Sez. Lavoro n. 22105 del 2009