

VERBALI DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE: SONO SEMPRE INOPPUGNABILI?

Alcune recenti sentenze hanno messo in discussione sotto vari profili il principio dell'inoppugnabilità delle conciliazioni di lavoro sottoscritte in sede sindacale.

Al di là dei casi in cui ad essere censurata è l'esistenza di un vizio del consenso (errore, violenza o dolo), alcune di queste sentenze hanno evidenziato alcuni limiti cui sono soggette tali conciliazioni, sia sotto il profilo sostanziale che sotto quello formale.

In questo contesto sarà opportuno per le imprese prestare estrema attenzione a tutti i requisiti delineati dalla giurisprudenza, pena l'impugnabilità dell'accordo da parte del lavoratore nel termine di 180 giorni dalla relativa sottoscrizione.

L'EFFETTIVITA' DELL'ASSISTENZA SINDACALE

Alcune sentenze hanno ritenuto impugnabili le conciliazioni ove sia mancata l'effettiva assistenza del sindacalista designato e il lavoratore non abbia potuto prestare il proprio "consapevole consenso" (Tribunale di Roma n. 4354 del 8 maggio 2019 e Tribunale di Bari n. 3154 del 28 agosto 2019; in precedenza, cfr. Cassazione n. 24024 del 23 ottobre 2013).

In particolare, la conciliazione in sede sindacale è stata considerata inefficace quando è stato riscontrato che il sindacalista si fosse limitato al dare lettura del verbale e a spiegare che con la firma non sarebbe più stato possibile svolgere successive contestazioni, senza aver illustrato la portata della decisione di aderire alla conciliazione sul piano dei costi/benefici e senza essersi informato sulle particolarità della vicenda transatta.

LA SPECIFICITA' DELLE RINUNCE

Altre sentenze hanno invece censurato le rinunce generiche e non analiticamente articolate. È questo il caso della pronuncia della Corte di Cassazione n. 20518 del 30 luglio 2019, che ha ritenuto invalido l'accordo transattivo nella parte in cui la formula di rinuncia è risultata generica e quindi non idonea a consentire al dipendente di esprimere una chiara volontà sulla base dell'esatta

Aspetti principali

- L'effettività dell'assistenza sindacale
- La specificità delle rinunce
- La procedura da contratto collettivo

rappresentazione dei diritti rinunciati (in precedenza, cfr. Cassazione 15371/2003).

Ne deriva la necessità di redigere i verbali di conciliazione in maniera analitica, evitando il mero uso di formule di stile.

LA PROCEDURA DA CONTRATTO COLLETTIVO

Una recente sentenza del Tribunale di Roma (sentenza n. 4354 del 8 maggio 2019, cit.), ha, invece, censurato sotto il profilo formale la conciliazione sindacale sottoscritta con forme e modalità diverse in forme diverse da quelle prescritte dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, secondo quanto disposto dall'art. 412 ter c.p.c..

Il Tribunale di Roma ha, infatti, ritenuto che:

- la disciplina delle rinunce in materia lavoristica ha carattere eccezionale e non sono quindi consentite né l'interpretazione estensiva della norma, né il ricorso all'analogia;
- solo quelle conciliazioni per le quali il contratto collettivo preveda espressamente una regolamentazione sono in grado di assicurare la pienezza di tutela del lavoratore;
- in quei settori in cui il contratto collettivo non regola la materia, le conciliazioni sindacali restano impugnabili.

Occorrerà attendere gli eventuali sviluppi nei successivi gradi di giudizio rispetto a questa sentenza, che sinora è isolata nel panorama giurisprudenziale.

Osserviamo, tuttavia, che già in precedenza alcune note e interpretazioni del Ministero del Lavoro (nota n. 37/5199 del 16 marzo 2016) e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota n. 163 del 17 maggio 2018) avevano messo in rilievo il requisito posto dall'art. 412 ter c.p.c. del grado di maggiore rappresentatività del sindacalista che presta assistenza nelle conciliazioni sottoscritte in sede sindacale, ai fini del deposito del verbale presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la cancelleria del Tribunale competente.

CONCLUSIONI

Sarà, pertanto, opportuno valutare le previsioni del contratto collettivo applicato prima di programmare una conciliazione in sede sindacale. Qualora il contratto collettivo non disciplini le conciliazioni sindacali, sarà preferibile rivolgersi ad un'altra sede protetta (e cioè una delle sedi di certificazione presso cui può essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., in base a quanto previsto dall'art. 76 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003).

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia@cliffordchance.com



Alessio Amorelli
Associate

T +39 02 8063 4256
E alessio.amorelli@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento .

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Via Broletto 16, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca
• Dubai • Düsseldorf • Francoforte • Hong
Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo •
Madrid • Milano • Mosca • Monaco di Baviera •
Newcastle • New York • Parigi • Perth • Praga
• Roma • San Paolo del Brasile • Seoul •
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.