

# IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE  
**ASRI**  
ANCL  
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



# IL PARERE DEGLI ESPERTI ASRI

**La Corte di cassazione con ordinanza del 15 aprile 2024, n. 10665 è intervenuta in materia di conciliazione in sede sindacale ed impugnabilità della stessa in relazione alla sede nella quale l'accordo risulta essere stato sottoscritto.**

**A seguito di questa pronuncia sono stati numerosi i quesiti giunti all'attenzione della neoistituita Scuola di Relazioni Industriali, ASRI.**

**Alla luce di tali richieste di chiarimento alcuni componenti del Comitato Scientifico hanno formulato il seguente parere sintetico sulla questione.**

Si chiede di esprimere una valutazione sulla recente pronuncia che ritiene impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. la transazione stipulata di fronte a un collegio di conciliazione sindacale presso una sede diversa da quella di una associazione sindacale dei lavoratori o di una organizzazione di rappresentanza dei datori di lavoro (v. Cass. 15 aprile 2024, n. 10665, ord.), poiché, si è detto, “non opera l'art. 2113, quarto comma, cod. civ. per una conciliazione stipulata presso la sede del datore di lavoro”. In senso diverso e più equilibrato (v. Cass. 18 gennaio 2024, n. 1975, ord.) si è affermato che “la mancata stipulazione di una transazione presso la sede di un sindacato non rende nullo l'accordo, né lo rende impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cod. civ., se il lavoratore non prova la mancata assistenza a suo favore”.

Sul piano teorico, l'orientamento più rigoroso non convince, per varie ragioni. La sentenza applica l'art. 411, terzo comma, cod. proc. civ., ma, di fatto, fornisce una discutibile interpretazione letterale dell'art. 412 ter cod. proc. civ., per cui “la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”. Il termine sede equivarrebbe a struttura e luogo abituale di espletamento dell'attività sindacale, così che la conciliazione potrebbe avere luogo solo presso un locale di una associazione di rappresentanza. Tale lettura non persuade; il concetto di “sede” si riferisce alla presenza dei conciliatori, non al luogo fisico di stipulazione.

Come riconosce a ragione la seconda decisione citata, in alcune situazioni l'effettuazione del tentativo di conciliazione in azienda può intimorire il prestatore di opere, ma ciò deve essere oggetto di una

specifico prova. Del resto, tale situazione è possibile, ma rara. Basti pensare alla preventiva condivisione del testo della transazione, con trattative telefoniche o condotte per posta elettronica e con il progressivo raggiungimento dell'accordo, come capita nella netta maggioranza dei casi. Quale rilievo può mai avere il luogo fisico di sottoscrizione dell'intesa, se vi è stata una effettiva attività di chi rappresenti il dipendente? Solo di rado al momento della conciliazione residuano aspetti importanti da definire e, quindi, soltanto in situazioni particolari può avere significato il contesto della stipulazione.

Tuttavia, visti i forti profili di responsabilità professionale, è opportuno consigliare di seguire l'orientamento più restrittivo, per quanto non condizionale. La sua trasgressione esporrebbe comunque a critiche, a prescindere dalle convinzioni soggettive sul problema, vista l'ampia notorietà avuta dalla decisione. Pertanto, a un consulente del lavoro il quale debba stipulare una conciliazione, conviene o optare per una altra forma di assicurazione dell'inoppugnabilità (concludere in sede amministrativa o avanti alle commissioni di certificazione) o stipulare in sede sindacale, ma presso una struttura dove operino le organizzazioni di rappresentanza dei datori o dei prestatori di lavoro o fare ricorso alla negoziazione assistita.

La sentenza qui criticata ha subito provocato conseguenze importanti. A quanto risulta, con una posizione assunta in sede nazionale, la Confederazione Confindustria ha deciso di non dare più corso a conciliazioni sindacali a distanza, con il ricorso a risorse telematiche, poiché, quasi sempre, le parti coinvolte sono alla loro residenza e non nelle sedi di associazioni. Anche in questa logica si spiega l'attuale interesse del legislatore per una regolazione delle conciliazioni sindacali a distanza; quindi, vi deve essere prudenza a tale riguardo, in attesa di un possibile intervento normativo e persino tale soluzione è allo stato da accantonare.

A cura di

*Enrico Gragnoli*

Professore ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Parma

*Giuseppe Gentile*

Professore di diritto del lavoro dell'Università di Napoli

*Francesco Lombardo*

Dottore di ricerca

