

I REQUISITI PER LA INIMPUGNABILITÀ DELLA CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

di Mario Meucci

Sommario:

1. *L'orientamento giurisprudenziale e dottrinale al riguardo*

2. *La necessità di una corretta individuazione dei diritti rinunciati in sede di conciliazione sindacale.*



1. Per esaminare la questione riassunta nel titolo, bisogna risalire alla mai smentita decisione n. 13910 dell'11 dicembre 1999ⁱ, tramite cui la Suprema corte riconfermò i requisiti formali e sostanziali necessari affinché una conciliazione sindacale – raggiunta nella materia dei diritti inderogabili del lavoratore ex art. 2113 c.c. – sia sottratta al regime della successiva impugnabilità da parte dei sottoscrittori.

Nella vicenda sottoposta all'epoca al vaglio della Cassazione taluni lavoratori in mobilità avevano sottoscritto con la datrice di lavoro e con l'assistenza di un sindacato diverso da quello cui erano iscritti, in occasione della percezione di emolumenti retributivi, degli atti di rinuncia agli interessi e rivalutazione monetaria, contro la volontà del rappresentante sindacale dell'organizzazione Cgil in cui militavano, il quale si era rifiutato di sottoscrivere la conciliazione in quanto ritenuta pregiudizievole degli interessi dei lavoratori.

Nei termini codificati nell'art. 2113 c.c., i lavoratori impugnavano la rinuncia/transazione, a causa della mancata presenza e sottoscrizione da parte del rappresentante sindacale dell'organizzazione di fiducia Cgil, vedendosi respinta l'impugnazione da parte del Pretore di Vicenza, in primo grado, e da parte del Tribunale di Vicenza in sede di appello, che condivideva la tesi pretorile secondo cui: «l'atto abdicativo degli accessori retributivi era venuto a collocarsi nell'ambito di una procedura di conciliazione sindacale, svolta con la concreta assistenza dei rappresentanti del sindacato, idonea tanto a colmare ogni eventuale posizione di inferiorità contrattuale del singolo lavoratore, quanto a fornire la necessaria informazione, a ciascun lavoratore, sulla portata dell'atto che si accingeva a porre in essere e sulla efficacia reale dello stesso». Anzi specificava addizionalmente il Tribunale che la tesi degli appellanti era inficiata dall'erroneo presupposto che il sindacato sia il soggetto negoziale dell'atto abdicativo, sicché questo, senza la sottoscrizione di un rappresentante sindacale, sarebbe invalido per mancanza di un elemento essenziale. All'opposto, secondo il Tribunale, l'atto abdicativo raggiunto tramite conciliazione in sede sindacale, ex art. 411 c.p.c., era pienamente valido perché «il sindacato non è agente contrattuale ma garante esterno della parità di posizione delle parti (e, quindi della genuinità della formazione della volontà dei lavoratori), giustificando, con tale apprestata assistenza, la validità e la inoppugnabilità degli accordi suddetti pure per la parte in cui contengono rinuncia a diritti derivanti da norme inderogabili»ⁱⁱ.

La Corte di Cassazione nella decisione n.

13910/1999 non condivide l'impostazione soprariferita e mette in evidenza come il regime di inimpugnabilità (ex art. 410 e 411 c.p.c.) delle rinunzie e delle transazioni afferenti a diritti inderogabili dei lavoratori – ex art. 2113 c.c., 4° comma – presuppone che i tre tipi di conciliazione tipizzati dal legislatore (conciliazione giudiziale, in sede amministrativa presso l'Uplmo – ora Direzione provinciale del lavoro – e in sede sindacale) siano caratterizzati dall'intervento di un «*soggetto terzo*», rispettivamente «*il giudice, la commissione*

provinciale di conciliazione ed il sindacato, ritenuti dal legislatore idonei a tutelare il lavoratore nel genuino formarsi della sua volontà transattiva o di rinuncia». La conciliazione giudiziale, dati gli effetti processuali e sostanziali che ne derivano (art. 420, 3° comma, c.p.c.) deve rivestire la forma scritta, essere consacrata in un processo verbale, sottoscritto dalle parti, dal giudice e dal cancelliere (artt. 185, 130 e 420 c.p.c.; 88 d.a. c.p.c.). Analoghe garanzie presiedono alla realizzazione della conciliazione dinanzi alla Commissione in sede ex Uplmo, della quale pure viene redatto processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del Collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti (art. 411, 1° comma c.p.c.). Non minori debbono essere – pertanto, secondo la Cassazione – le garanzie formali in caso di conciliazione sindacale, per la quale pure si deve pretendere che essa risulti da un documento sottoscritto dalle parti e dai «*rispettivi*» rappresentanti sindacali, anche al fine di verificare – con la loro contestuale sottoscrizione – il rapporto fiduciario intercorrente, sicché il requisito della fiduciarità può ritenersi normalmente integrato dalla «*firma contestuale del lavoratore e del rispettivo rappresentante sindacale*».

La Cassazione, in detta decisione, conferma quanto statuito in precedenza da Cass. n. 11167 del 1991ⁱⁱⁱ, la quale – in un caso simile di conciliazione sindacale raggiunta con la presenza di un sindacalista di una organizzazione diversa da quella cui il lavoratore era iscritto – negò alla conciliazione così raggiunta il carattere della inimpugnabilità e definitività, asserendo che per possedere tali caratteristiche il lavoratore doveva essere sottratto da qualsiasi stato di inferiorità che solo poteva essere garantito dalla presenza del sindacalista dell'organizzazione cui aveva ritenuto di affidarsi ed in cui aveva riposto fiducia e non già di sindacalista di altra e diversa organizzazione, la presenza del quale occasionava quella «generica assistenza sindacale» che già in precedenti occasioni la Cassazione^{iv} aveva giudicato inidonea a realizzare l'assetto protettivo e garantista della genuinità dell'atto abdicativo compiuto dal lavoratore nei confronti dei propri diritti inderogabili.

Poiché l'opinione della Cassazione appare centrata sull'esigenza della «*presenza, assistenza e sottoscrizione contestuale*» dell'atto di rinuncia – nella sede con-

diritto del lavoro

ciliativa sindacale – da parte del sindacalista dell'organizzazione di fiducia del lavoratore, non possiamo, peraltro, conferire a questo orientamento una lettura che sia contraria a quella posizione precedente della Suprema corte^v, espressasi per l'irrelevanza «della circostanza che l'Uplmo o la commissione di conciliazione od i conciliatori nominati dalle rispettive organizzazioni di categoria abbiano attivamente partecipato alla composizione dell'atto, ovvero si siano limitati a registrare (id est, avallare o ratificare, n.d.r.) l'accordo intervenuto direttamente tra le parti, dato che, in entrambe le ipotesi, la presenza di detti organi è idonea a sottrarre il lavoratore ad una condizione di soggezione rispetto al datore di lavoro».

Quand'anche il lavoratore abbia raggiunto in proprio col datore di lavoro un determinato assetto di interessi, il fatto che questo assetto venga poi portato all'esame ed alla valutazione di «soggetti terzi» (il giudice, la Commissione di conciliazione, i conciliatori sindacali) garanti di sottrarlo da qualsiasi timore riverenziale con il proprio consiglio, assistenza, approvazione o dissociazione – mediante rifiuto di sottoscrizione o ratifica contestuale al verificarsi della quale ipotesi la conciliazione sindacale non si attualizza e non raggiunge il suo scopo – sembra ragionevolmente possa essere considerato sufficiente garanzia di un'assenza di coartazione della volontà del soggetto più debole, anche perché in presenza dei «terzi garanti» della sua libertà volitiva egli ha sempre la possibilità, dietro consiglio ed assistenza specialistica, di rimettere tutto in discussione.

Questa impostazione è stata espressa in giurisprudenza eminentemente a proposito dell'assistenza da prestare al lavoratore da parte delle Commissioni provinciali di conciliazione, asserendosi «che tali organismi adempiono al compito che è stato loro affidato dalla legge, non soltanto quando partecipano attivamente alla composizione della controversia, ma anche quando, non occorrendo la loro partecipazione attiva perché le parti hanno già deciso di comporre la controversia stessa, si limitano a constatare che la volontà del lavoratore non è stata coartata in alcun modo e, quindi, a registrare in apposito atto la composizione che gli interessati hanno già raggiunto, tra loro direttamente. Ciò in quanto l'intervento di detti organismi o la loro presenza è idonea e sufficiente a sottrarre il lavoratore a quella condizione di soggezione rispetto al datore di lavoro che rende sospette di prevaricazione da parte di quest'ultimo le transazioni o rinunzie intervenute nel corso del rapporto in ordine a diritti stabiliti da norme indelegabili»^{vi}. Ed è una impostazione pacificamente estensibile – secondo noi – alle conciliazioni raggiunte in sede sindacale.

Certo è che una conciliazione «ottimale» postula che si realizzi direttamente nella sede *ad hoc* (e non in precedenza tra le parti), con una «fattiva ed attiva» partecipazione dei soggetti (sindacalisti, nel caso di conciliazioni sindacali) ed organi legislativamente tipizzati (nelle conciliazioni giudiziali e amministrative) – tant'è vero che non sono mancate isolate decisioni che hanno asserito che «deve considerarsi tamquam non esset una conciliazione, redatta presso l'ufficio provinciale del lavoro, la quale, invece di costituire, con l'attivo ministero del pubblico ufficiale la composizione di una vertenza in atto, costituisce la mera ricognizione o reiterazione di un accordo già raggiunto dalle parti»^{vii} – ma non si può negare che la sussistente possibilità di convalidare o sottoporre nelle sedi *ad hoc* al proprio sindacalista di fiducia (o agli organismi legislativamen-

te tipizzati) un già realizzato assetto di interessi al fine di riceverne l'approvazione, il consiglio, l'assistenza e l'eventuale rimessa in discussione prima che acquisti carattere di definitività con la sottoscrizione contestuale di tale conciliatore, costituiscano condizioni idonee e sufficienti a garantire una libera determinazione della volontà del lavoratore.

Né ci sembra poi che si possa ancorare (o far dipendere) l'impugnabilità (o meno) della conciliazione sindacale dal comportamento «attivo» o «passivo» tenuto dal sindacalista – sempreché appartenente all'organizzazione di fiducia del lavoratore – nella sede conciliativa, giacché spetta al sindacato ed ai suoi rappresentanti decidere con quali modalità tutelare gli interessi dei propri rappresentati, né il giudice può esercitare un sindacato su tale aspetto comportamentale (troppo evanescente ed inaffidabile) per giungere a conclusioni di «carezza di assistenza» nei confronti del lavoratore da parte del soggetto ad essa legislativamente tenuto. Sul punto specifico merita, pertanto, di essere condivisa l'opinione secondo la quale: «compete, infatti, al sindacato ed ai suoi rappresentanti decidere in che modo tutelare non solo l'interesse collettivo, ma anche l'interesse individuale del lavoratore subordinato in sede di tentativo di conciliazione e, pertanto, fino a quando il loro comportamento resta nei margini fissati dalla legge, non può essere oggetto di critica o di rilievo da parte del giudice e, di conseguenza, incidere sulla validità o invalidità della raggiunta conciliazione. Nella ipotesi, dunque, di un atteggiamento *passivo* dei rappresentanti sindacali di fronte ad una conciliazione addirittura già raggiunta dalle parti, prima ancora di comparire innanzi a loro, non può il giudice escludere che tale atteggiamento *passivo* sia stato, nel caso concreto, il più conforme all'interesse del lavoratore, perché non può 'sindacare' il modo con cui i rappresentanti sindacali hanno deciso di assistere il lavoratore»^{viii}.

2. Altra questione affrontata in giurisprudenza più recente è stata quella della preliminare esigenza di individuare – dal verbale di conciliazione in sede sindacale ed al fine di dedurne l'impugnabilità – gli effettivi diritti rinunciati dal lavoratore in sede di conciliazione sindacale (nella specie a fronte di un incentivo all'esodo anticipata).

Tale questione è stata esaminata nella sentenza 3 novembre 2008, n. 26380 della Sezione lavoro della suprema Corte di Cassazione che ha stabilito che l'accordo a fronte di una conciliazione sindacale tra il datore di lavoro ed il lavoratore può contenere una rinuncia del dipendente ai danni derivanti dalla sua malattia professionale e quindi può escludere l'ammissibilità o meno della domanda degli aventi causa del lavoratore deceduto diretta ad ottenere il risarcimento danni.

Infatti la Corte di Cassazione, nella causa per danni promossa dagli eredi di un dipendente, ha accolto, il ricorso incidentale dell'azienda che aveva sostenuto che l'esistenza tra le parti di una conciliazione sindacale che, come la giudiziale, doveva reputarsi inoppugnabile ai sensi dell'articolo 2113, quarto comma, c.c.

Dunque per la Corte di Cassazione la sentenza della Corte d'Appello in questione doveva essere cancellata in quanto la Corte di Appello invece di riesaminare come richiesto dalla società il verbale conciliativo, al fine di interpretarne il contenuto, aveva omesso una pronunzia sul punto, anziché decidere se tale conciliazione avesse avuto come fine solo quello di agevolare l'esodo del lavoratore con una somma aggiuntiva ad in-

diritto del lavoro

tegrazione del Tfr o avesse avuto, invece, una finalità più ampia ed oggetto più esteso, così da comprendere anche una rinuncia da parte del lavoratore dei danni scaturenti dalla sua malattia, quale il danno biologico subito.

Per la Corte di Cassazione solo all'esito di tale indagine il giudice d'appello avrebbe poi dovuto e potuto accertare la fondatezza delle richieste avanzate dagli attuali ricorrenti principali alla stregua di prove ritualmente e tempestivamente richieste sull'esistenza e/o dell'entità dei danni e della sussistenza degli elementi richiesti per la responsabilità della società Ansaldo; il tutto a seguito di una attenta e compiuta valutazione e verifica di tutte le possibili risultanze istruttorie ed eventualmente anche attraverso una nuova consulenza.

La situazione di fatto esaminata era la seguente: un lavoratore aveva subito un danno biologico a seguito di malattia professionale da amianto, per la quale era titolare di una rendita.

Gli eredi erano ricorsi alla Corte d'Appello contro la sentenza del Tribunale, che aveva respinto sia la domanda di condanna della società a risarcire loro, iure hereditatis, il danno in vita subito dal loro dante causa, già dipendente della società convenuta, nonché la domanda di risarcimento del danno da essi subito a seguito del decesso - dovuto a mesotelioma pleurico.

La Corte d'Appello rigettava l'appello e compensava le spese di lite. Nel pervenire a tale conclusione il giudice d'appello osservava che pur essendo pacifica tra le parti l'esposizione ad amianto subita dal dipendente della società e pur essendo stata riconosciuta dall'INAIL l'origine professionale della malattia dallo stesso subita era però emerso dalle risultanze istruttorie che il dipendente aveva svolto attività lavorativa comportante esposizione saltuaria ad amianto per due anni e mezzo presso altra società e per otto anni e mezzo alle dipendenze della società dove aveva lavorato e chiamato in causa, ma non era stato possibile accertare l'entità di tale esposizione, ritenuta peraltro non determinante essendo sufficiente alla insorgenza del mesotelioma pleurico una esposizione anche modesta e non duratura.

Il consulente d'ufficio aveva inoltre chiarito che non essendo nota una soglia «non rischiosa» di esposizione, nel caso - come quello in esame - di attività lavorativa spiegata in diverse sedi ugualmente potenzialmente dannose, non possono essere stabilite inequivocabilmente quote parti di rischio. In altri termini, non può stabilirsi con certezza se più esposizioni abbiano concorso in diversa misura al complessivo rischio cancerogeno ed abbiano, quindi, concorso all'induzione e promozione della neoplasia, oppure se una sola delle esposizioni identificate o ipotizzate sia stata quella determinante ai fini della insorgenza della neoplasia stessa, anche se doveva riconoscersi una probabile maggiore responsabilità della società convenuta rispetto alla prima società in alla luce della diversa durata dell'esposizione. Su tali premesse, la Corte d'Appello aveva concluso che le conclusioni del consulente non consentivano di affermare con ragionevole certezza il nesso di causalità tra l'attività lavorativa prestata alle dipendenze della società convenuta e l'insorgenza del mesotelioma.

La società convenuta presentava allora un ricorso incidentale.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso incidentale della società convenuta in quanto la Corte di Appello, in luogo di riesaminare, come richiesto dalla stessa società, il verbale di conciliazione sindacale al fi-

ne di interpretare detta conciliazione intervenuta, ha ommesso una pronunzia sul punto.

Per la Corte di Cassazione la Corte di Appello avrebbe invece dovuto stabilire se detta conciliazione avesse avuto come fine solo quello di agevolare l'esodo del lavoratore con una soma aggiuntiva ad integrazione del t.f.r. o avesse, invece, avuto una finalità più ampia ed un più esteso oggetto sì da comprendere anche una rinuncia da parte del lavoratore dei danni scaturenti dalla sua malattia, quale il danno biologico subito. Specificazione questa che - tenendo presente che gli attuali ricorrenti principali hanno chiesto i danni iure hereditatis ed iure proprio - appariva preliminare al successivo esame sulla ammissibilità (o meno) in tutto o in parte della domanda degli aventi causa rivolta al risarcimento dei danni richiesti.

Per la Corte di Cassazione solo all'esito di tale indagine il giudice d'appello avrebbe poi dovuto e potuto accertare la fondatezza delle richieste avanzate dagli attuali ricorrenti principali alla stregua di prove ritualmente e tempestivamente richieste sull'esistenza e/o dell'entità dei danni e della sussistenza degli elementi richiesti per la responsabilità della società Ansaldo; il tutto a seguito di una attenta e compiuta valutazione e verifica di tutte le possibili risultanze istruttorie ed eventualmente anche attraverso una nuova consulenza.

Consegue pertanto dall'accoglimento del ricorso incidentale della Società che l'ampiezza abdicativa dei diritti maturati o scaturenti dal rapporto di lavoro dal dipendente può solo discendere da una ricognizione della effettiva volontà espressa dal dipendente in sede conciliativa, volontà che va desunta primariamente dal testo letterale del verbale sottoscritto. Ne consegue che se il verbale sottoscritto tra le parti in sede sindacale (o giudiziale) è generico - riferendosi ad una serie indeterminata di diritti maturati o maturandi in ragione del rapporto di lavoro intercorso (come di solito avviene incautamente) - ovvero il corrispettivo monetario aziendale è riferito esplicitamente ad un determinato intento (esodo incentivato, in fattispecie) o istituto contrattuale (eventuale rivendicazione per lavoro straordinario, differenziali di qualifica e simili), la rinuncia è carente di una volontà abdicativa onnicomprensiva ma deve ritenersi riferita al solo istituto o intento espressamente risultante dal predetto accordo di conciliazione, tramite tuttavia un'interpretazione non solo letterale ma, ex art. 1362 c.c., estesa al comportamento complessivo delle parti anche posteriore alla conclusione dell'intesa contrattuale.

ⁱ In *Lav. prev. oggi*, n. 3/2000, p. 555.

ⁱⁱ In tal senso aderendo all'opinione manifestata da Cass. 25 gennaio 1992, n. 827, in *Mass. giur. lav.* 1992, 249; Cass. 26 luglio 1984, n. 4413, *ivi* 1984, 509 ed *ivi* 1985, 139 con nota di P. Cipressi, *Sulla conciliazione stragiudiziale delle controversie di lavoro*; Cass. 13 maggio 1987, n. 4408, in *Not. giurisp. lav.* 1987, 511; Cass. 20 febbraio 1988, n. 1804, *ivi* 1988, 266.

ⁱⁱⁱ Cass. 22 ottobre 1991, n. 11167 trovata in *Mass. giur. lav.* 1992, 163, con nota di A. Sbrocca, *In tema di assistenza sindacale nella conciliazione di cui all'art. 411, 3° comma, c.p.c.*

^{iv} Per l'insufficienza, ai fini dell'impuugnabilità delle conciliazioni in sede sindacale, della «generica assistenza sindacale» (*id est* presenza di un sindacalista qualsiasi, anche se diverso da quello dell'organizzazione di fiducia), vedi Cass. 17 gennaio 1984, n. 391, in *Mass. giur. lav.* 1984, 89.

^v Asserito da Cass. 26 luglio 1984, n. 4413, cit. e Cass. 20 febbraio 1988, n. 1804, cit.

^{vi} Così Cass. 19 maggio 1982, n. 3903; Cass. 2 aprile 1982, n. 2039, in *Not. giurisp. lav.* 1982, 464; Cass. 9 marzo 1982, n. 1482, in *Mass. giur. lav.* 1982, 434.

^{vii} Così Cass. 23 giugno 1984, n. 3700, in *Mass. giur. lav.* 1984, 165.

^{viii} Così P. Cipressi, *Sulla conciliazione stragiudiziale delle controversie di lavoro*.