

Corte di Cassazione, ordinanza 15 aprile 2024, n. 10065 – Pres. L. Esposito, Rel. C. Ponterio

Conciliazione in sede sindacale – art. 411, co. 3., cod. proc. civ. – luogo fisico-topografico/luogo virtuale – sede aziendale – effettiva assistenza – art. 2113 cod. civ. – invalidità.

La conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'art. 411, co. 3, cod. proc. civ., non può essere validamente conclusa nei luoghi dell'azienda, che non rientrano tra le sedi protette in quanto carenti del carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore.

★ ★ ★

Vincenzo Luciani, Gianfranco Peluso

Conciliazione sindacale e tassatività dei luoghi individuati dalla legge*

Sommario: 1. La questione. 2. Effettività dell'assistenza e luogo di sottoscrizione. 3. Sede sindacale e disciplina legislativa. 4. L'accertamento dell'autenticità e i requisiti richiesti al conciliatore sindacale. 5. La sede di sottoscrizione del verbale tra luogo fisico e luogo virtuale. 6. Conclusioni.

1. La questione

La pronuncia in commento porta a compimento un orientamento interpretativo che rafforza le precauzioni a tutela del lavoratore in occasione delle conciliazioni sindacali: come si vedrà già era stata stigmatizzata la prassi di firmare i verbali nei luoghi fisici diversi dalla sede sindacale, ma nella decisione in commento si enuncia a chiare lettere che la “sede” in cui viene sottoscritta la transazione deve essere sindacale, non solo nel senso di presenza e assistenza di un rappresentante, ma anche come luogo materiale.

Infatti l'ordinanza¹ fa propria un'interpretazione rigorosa e letterale del concetto di *sede sindacale*, da intendere necessariamente come luogo fisico in cui avviene la materiale sottoscrizione del verbale di conciliazione. Nel caso in esame la conciliazione tra le parti è stata considerata invalida in quanto il procedimento, ancorché in presenza di un rappresentante sindacale, non si è svolto presso i locali della sede sindacale, ma nel contesto aziendale².

Il nodo cruciale della pronuncia è rappresentato dall'affermato principio di diritto secondo il quale la conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ. e 2113, co. 4, cod. civ., non può essere considerata valida se conclusa presso la sede aziendale perché, secondo l'ordinanza in commento, dal combinato disposto delle appena citate disposizioni emerge che “la protezione

* La nota è frutto di una riflessione comune. Devono, tuttavia, essere attribuiti a Vincenzo Luciani i par. 1 e 6 e a Gianfranco Peluso i par. 2, 3, 4 e 5.

¹ La decisione conferma l'interpretazione fornita in primo grado (Trib. Napoli 6 aprile 2021 n. 2248) e in sede d'appello (App. Napoli 9 maggio 2022 n. 2027).

² In tale accordo, a fronte degli esuberi che si erano determinati, i lavoratori, per scongiurare il rischio di licenziamento accettavano la riduzione della retribuzione pari al 20% dell'imponibile fiscale per un successivo periodo di due anni, senza mutamento delle mansioni.

del lavoratore non è affidata unicamente alla assistenza del rappresentante sindacale, ma anche al luogo in cui la conciliazione avviene, quali concomitanti accorgimenti necessari a garantire la libera determinazione del lavoratore” (punto 15). Le menzionate norme, oltre agli organi competenti, individuano anche la sede in cui la conciliazione può avvenire (punto 16), “luoghi” che “hanno carattere tassativo e non ammettono, pertanto, equipollenti, sia perché direttamente collegati all’organo deputato alla conciliazione e sia in ragione della finalità di assicurare al lavoratore un ambiente neutro, estraneo al dominio e all’influenza della controparte datoriale” (punto 18).

2. Effettività dell’assistenza e luogo di sottoscrizione

Segnali di una preoccupazione dei giudici nei confronti di “varianti” rispetto alla sede sindacale “fisica” si erano già avuti in decisioni precedenti³ e la Suprema Corte richiama una pronuncia di qualche mese prima – ordinanza 18 gennaio 2024 n. 1975 – individuando una linea evolutiva tra le due decisioni. È vero infatti che la decisione in commento valorizza e porta alle estreme conseguenze il dato secondo cui il luogo materiale di svolgimento della procedura e di sottoscrizione dell’accordo di conciliazione non è assolutamente indifferente ai fini della sua validità. La pronuncia che viene citata (la n. 1975)⁴, affrontando la questione, sancisce che la sottoscrizione della

³ Una lettura restrittiva è stata offerta da Trib. Roma 8 maggio 2019 n. 4354, in *GI*, 2019, con nota critica di PERSIANI, *I limiti previsti dalla legge per la valida stipulazione delle conciliazioni sindacali*, p. 1064 ss. Anche in questa pronuncia non si riconosce il regime di inoppugnabilità ad una conciliazione sottoscritta presso i locali aziendali, seppur con un differente iter argomentativo. Il giudice, infatti, rileggendo la *ratio* dell’art. 412 *ter.* cod. proc. civ. e stante l’assenza di una disposizione del CCNL di categoria applicabile al caso di specie, non ha riconosciuto al verbale conciliativo la piena validità ai sensi dell’art. 2113 cod. civ., la quale spetterebbe alle “sole conciliazioni avvenute presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi e in particolare da quelli sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”. Sul punto cfr. VOZA, *Sui presupposti di validità delle rinunzie e transazioni concluse in sede di conciliazione sindacale*, in *questa Rivista*, 2019, p. 626 ss.; NOVELLA, *La Conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, in *RIDL*, 2019, II, p. 619 ss.; PIGLIALARMÌ, *L’inoppugnabilità delle rinunzie e delle transazioni ai sensi dell’art. 2113, comma 4 c.c.: gli orientamenti giurisprudenziali e i dissensi della dottrina*, in *Labor*, 2019, p. 511 ss. e MOSTARDA, *Sull’inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali: una posizione isolata*, in *ADL*, 2019, II, p. 1324 ss.

⁴ Cfr. il commento di IZZO, *Conciliazioni sindacali: effettività versus formalismo*, in *LPO*, 2024, 5-6, p. 456 ss.

conciliazione “presso una sede sindacale non è *requisito formale*, bensì *funzionale* ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell’atto dispositivo”⁵. Già in questa decisione si attribuisce rilevanza al “luogo fisico”, facendone scaturire conseguenze sul piano del riparto degli oneri probatori: nella decisione n. 1975 non è stata considerata invalidante la sottoscrizione della transazione avvenuta presso uno studio oculistico solo perché dalle deposizioni testimoniali nel giudizio di merito erano emerse l’assistenza sindacale piena e la genuina volontà della lavoratrice. Dopodiché, in relazione all’accertamento della consapevolezza dell’atto dispositivo, nell’ordinanza n. 1975 la Suprema Corte chiarisce che, sul piano del riparto degli oneri probatori, vi è da effettuare un distinguo in relazione al luogo fisico in cui la conciliazione è stata conclusa. La Corte differenzia tra “sede ‘protetta’” e “sede diversa”: nella prima ipotesi, “la prova della piena consapevolezza dell’atto dispositivo può ritenersi *in re ipsa* o in via presuntiva”⁶ e pertanto il lavoratore dovrebbe provare di non aver avuto effettiva assistenza sindacale; nella seconda ipotesi, è invece il datore di lavoro che dovrà dimostrare che il lavoratore ha avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte.

Sulla stessa scia esegetica si colloca anche l’ordinanza della Suprema Corte 5 settembre 2023 n. 25796 nella quale viene in rilievo un accordo sottoscritto nella sede della Prefettura, con l’intervento di un rappresentante sindacale dei lavoratori⁷. Il giudice di legittimità – avallando la decisione della Corte distrettuale – non esclude, in astratto, che la conciliazione possa avvenire presso una sede “non prettamente sindacale”, ma individua, in concreto, l’estraneità alla fattispecie codicistica di conciliazione sindacale per carenza di effettiva assistenza sindacale⁸. In particolare, la pronuncia intravede nello svolgimento della conciliazione nella sede *de quo* un indizio del difetto di effettiva assistenza, precisando che questo è “desumibile *anche* dalla sede non prettamente sindacale in cui era stato raggiunto l’accordo e dalla mancata previsione di modalità contrattuali collettive cui parametrare tale valutazione”⁹.

⁵ Corsivo aggiunto.

⁶ Cfr. Cass. 18 agosto 2017 n. 20201.

⁷ Con nota di CAPACCIO, *Conciliazioni in sede sindacale: valide solo se previste dai contratti collettivi?*, in *LG*, 2024, p. 290 ss.

⁸ Sull’effettiva assistenza cfr., *ex multis*, Cass. ordinanza 9 giugno 2021 n. 16154; Cass. 18 agosto 2017 n. 20201; Cass. 19 settembre 2016 n. 18321; Cass. 23 ottobre 2013 n. 24024; Cass. 3 settembre 2003 n. 12858; Cass. 11 dicembre 1999 n. 13910.

⁹ Corsivo aggiunto.

In questa decisione è significativo il rigore del giudice di legittimità che non ritiene “affidabile”, sul piano della tutela del lavoratore, neppure una sede istituzionale (come la Prefettura), ritenendo evidentemente che la piena consapevolezza degli atti che compie il lavoratore è garantita solo dal luogo fisico sindacale.

Un approccio problematico in ordine al luogo di sottoscrizione si ritrova anche nella giurisprudenza di merito¹⁰, successiva al deposito dell’ordinanza in esame, con la quale è stata accertata la nullità di un verbale di conciliazione sottoscritto in seguito a una riunione svoltasi *online* (su questa modalità conciliativa si tornerà *infra* par. 5), ossia con i singoli lavoratori che, collegati da remoto, hanno stampato, scansionato e inviato il verbale di conciliazione. Il giudice meneghino, pur premettendo di voler intendere la sede sindacale come requisito non formale ma funzionale ad assicurare al lavoratore la piena consapevolezza dell’atto dispositivo, richiamandosi alla pronuncia n. 1975/24 della Suprema Corte, ha ritenuto che “i ricorrenti abbiano fornito adeguata prova dell’assenza di consapevolezza circa l’abdicazione dei propri diritti per l’assenza di una effettiva assistenza sindacale”, non agevolata dallo svolgimento della riunione con collegamento da remoto.

Nelle citate pronunce sono stati sollevati dubbi sull’effettività dell’assistenza rispetto a verbali di conciliazione sottoscritti presso i locali aziendali, istituzionali o da remoto, tuttavia in esse il *locus* non viene considerato (pre)requisito per la validità. Non v’è dubbio tuttavia che si intravedono già incrinature al consolidato principio di diritto, pacifico fino a qualche anno fa, secondo cui “per il combinato disposto degli artt. 2113 cod. civ. e 410, 411 cod. proc. civ., le rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione sindacale, non sono impugnabili *ex art. 2113, commi 2 e 3, cod. civ.*, solo a condizione che l’assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinunzia ed in che misura, e, nel caso di transazione, a condizione che dall’atto si evinca la “*res dubia*” oggetto della lite (in atto o potenziale) e le “reciproche concessioni” in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell’art. 1965 c.c.”¹¹.

¹⁰ Trib. Milano 23 marzo 2024.

¹¹ Cass. 23 ottobre 2013 n. 24024 e, ancora prima, Cass. 22 maggio 2008 n. 13217, in *MGL*, 2009, p. 77 ss., con nota di BATTISTA, *La conciliazione sindacale «valida» espressione di solidarietà e certezza*.

Nelle decisioni citate, in altri termini, con l'obiettivo di perseguire il fine di una protezione piena e incondizionata del lavoratore che rinuncia ai propri diritti, la giurisprudenza, già prima della sentenza in commento, ha cominciato a dubitare che potesse rimanere indifferente il "luogo fisico" di sottoscrizione, in funzione di una effettiva tutela e assistenza, facendo leva sulle maglie larghe (per il tenore non univoco) delle disposizioni che regolano le procedure di conciliazione¹².

3. Sede sindacale e disciplina legislativa

Come è noto, l'art. 2113 cod. civ., ultimo comma, prevede la non applicazione dei commi precedenti (e dunque la validità) delle rinunce e transazioni poste in essere nelle sedi c.d. protette¹³.

Focalizzando l'attenzione sulla "sede sindacale", si pone anzitutto la necessità di chiarire se dall'articolata disciplina codicistica emerga una "pluralità di sedi sindacali", ossia, in altre parole, se l'art. 412 *ter* cod. proc. civ.¹⁴, con il riferimento alle sedi e alle modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, individui l'unica sede sindacale idonea a produrre gli effetti previsti dall'art. 2113 cod. civ., co. 4., oppure se la generica evocazione dell'art. 411, co. 3, alla conciliazione "in sede sindacale" sia sufficiente per estendere i citati effetti anche alla conciliazione sindacale c.d. "informale"¹⁵.

Invero, tale questione si poneva anche nel previgente assetto normativo,

¹² Per un'analisi delle pronunce giurisprudenziali v. DUI, *Conciliazioni sindacali, natura, effetti e regime di impugnazione. Rassegna di giurisprudenza*, in *LDE*, 2021, 3, p. 4 ss.

¹³ Ossia, oltre che in sede sindacale, dinanzi al giudice (185 cod. proc. civ.), alla Commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (410 e 411 cod. proc. civ.) o innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato *ex* art. 412 *quater* cod. proc. civ. All'elencazione dell'art. 2113 cod. civ. vanno aggiunte la conciliazione monocratica svolta innanzi ad un singolo funzionario dell'Ispettorato del lavoro (d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124, art. 11), o in una delle sedi di certificazione di cui all'art. 76 d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (art. 82 d.lgs. 276/03), o all'esito di procedura di "negoziiazione assistita da un avvocato" (art. 2 *ter* d.l. 12 settembre 2014 n. 132, convertito con l. 10 novembre 2014 n. 162).

¹⁴ Così come modificato dalla l. 4 novembre 2010 n. 183.

¹⁵ Fanno riferimento alla sede sindacale "informale" NOVELLA, *op. cit.*, pp. 622 e 625, e FALSONE, *Il sindacato e la risoluzione delle controversie: una, nessuna o centomila identità?*, in *giustizia-civile.com*, 24 giugno 2020, p. 5.

quando l'art. 410 cod. proc. civ. faceva riferimento alla procedura promossa da "chi ... non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi"¹⁶.

Nel vigente assetto normativo, le posizioni dottrinali non appaiono certo univoche.

L'art. 412 *ter* cod. proc. civ., secondo parte della dottrina, identifica in maniera netta "l'unica sede sindacale presso la quale il lavoratore può validamente disporre dei propri diritti", mentre "il richiamo alla sede sindacale contenuto nell'art. 411 cod. proc. civ. va piuttosto interpretato come destinato a definire la disciplina da applicare per le conciliazioni intervenute presso la sede sindacale, come individuata all'interno dei contratti collettivi" sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative¹⁷.

Altra parte della dottrina, al contrario, non individua – in forza di un variegato ventaglio argomentativo – la sede sindacale protetta nel solo perimetro tracciato dall'art. 412 *ter* cod. proc. civ. Alcuni autori considerano, in virtù del riferimento alla "sede sindacale" contenuto nell'art. 411 cod. proc. civ.¹⁸, sufficiente l'assistenza di un sindacalista per l'individuazione della "sede protetta"¹⁹. Altri autori giungono a medesime conclusioni e, seppur muo-

¹⁶ Sul punto cfr. PERA, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Giuffrè, 1990, p. 92 ss., il quale fornisce un'istantanea degli autori aderenti alle due divergenti tesi.

¹⁷ Così ALVINO, *Conciliazione* (voce), *Treccani - Diritto on line*, 2016, par. 5.2. Del medesimo avviso SPEZIALE, *Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 415/2020, p. 28, il quale evidenzia che l'art. 411 cod. proc. civ. non introduce di un tentativo di conciliazione in sede sindacale diverso dall'art. 412 *ter*, dato che "quest'ultima norma è oggi l'unica che si occupa di tale materia". BASENGHI, *Le rinunce e le transazioni*, in MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo II, Cedam, 2012, p. 1986, evidenzia come "La nuova disciplina sembra denunciare un aperto favore verso la individuazione vincolata delle fonti regolative delle conciliazioni sindacali". Sulla centralità assegnata dal legislatore alla conciliazione *ex art.* 412 *ter* cod. proc. civ., cfr. anche FERRARO G., *La conciliazione*, in CINELLI, FERRARO G. (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella Legge 4 novembre 2010, n. 193 (Collegato lavoro)*, Giappichelli, 2011, p. 73; MAMMONE, 411, in AMOROSO, DI CERBO, MARESCA, *Il processo del lavoro*, Giuffrè, 2020, p. 103.

¹⁸ Tale norma, al co. 3, si limita però a precisare che "Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410", ossia quelle relative al procedimento di conciliazione innanzi alla Commissione dell'Ispettorato del lavoro.

¹⁹ Sembra propendere per questa lettura VOZA, *op. cit.*, p. 631, il quale ipotizza "la perdurante utilizzabilità del canale sindacale libero" anche considerando che il legislatore ha qualificato la procedura di cui all'art. 412 *ter* come "altra modalità conciliativa". Lo stesso autore evidenzia come tale elemento sia dato per scontato da IZZO S., *I tentativi di conciliazione*, in DALFINO (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, 2011, p. 386. NOVELLA, *op. cit.*, p. 624, sostiene che

vendo dal dato letterale dell'art. 412 *ter*, abilitano la contrattazione collettiva a stabilire le “sedi” e le “modalità” con le quali le conciliazioni sindacali possono e devono essere stipulate²⁰; altri ancora pongono l'accento sull'avverbio “altresi”²¹ e lo considerano riferito ad altre forme di conciliazione in sede sindacale (e non solo ad altre sedi protette come quella amministrativa).

Ad ogni buon conto, le conciliazioni c.d. “libere”, ossia non regolamentate ai sensi dell'art. 412 *ter* cod. proc. civ., rappresentano oggi la più diffusa modalità conciliativa²², dato che induce ad indagare caratteristiche e requisiti della figura del conciliatore sindacale.

4. *L'accertamento dell'autenticità e i requisiti richiesti al conciliatore sindacale*

Le disposizioni legislative non si soffermano sulla figura del conciliatore sindacale e quindi sui requisiti che sono necessari affinché si possa rivestire tale qualifica. Anche l'assenza di un albo/registro denota come la materia sia interamente rimessa all'autoregolamentazione sindacale.

Nelle pieghe dell'art. 411 cod. proc. civ. si individua, però, un riferimento all'accertamento dell'autenticità della sottoscrizione del conciliatore sindacale. Tale disposizione, infatti, dopo aver sancito che al tentativo di conciliazione in sede sindacale non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410 cod. proc. civ., prevede il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione

“Se la sola conciliazione sindacale non impugnabile fosse quella disciplinata dai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi sarebbe stato sufficiente il rinvio all'art. 412-*ter*, senza necessità di richiamare anche l'art. 411”.

²⁰ PERSIANI, *I limiti previsti dalla legge per la validità delle conciliazioni sindacali*, in *GI*, 2019, p. 1607 ss. Secondo l'autore, infatti, una formulazione della legge idonea a ritenere che la previsione del contratto collettivo sia costitutiva del diritto del lavoratore e del suo datore di lavoro a stipulare conciliazioni sindacali alle quali sia applicabile il quarto comma dell'art. 2113 cod. civ. sarebbe stata “le conciliazioni sindacali devono essere previste dai contratti collettivi stipulati da associazioni maggiormente rappresentative” oppure “i contratti collettivi stipulati da associazioni maggiormente rappresentative prevedono le conciliazioni sindacali stabilendone le sedi e le modalità”.

²¹ CAPACCIO, *op. cit.*, p. 298, il quale pone l'accento sulla lettera della norma e in particolare alla rubrica (“altre modalità di conciliazione”) e all'avverbio “altresi” contenuto nel corpo, per concludere che “entrambe le conciliazioni, quella sindacale (art. 411) e quella contrattuale (412-*ter*) sono ‘sedi protette’ che garantiscono la inoppugnabilità delle relative conciliazioni”.

²² Così FASSINA L., FASSINA S., *Le conciliazioni in sede sindacale: problematiche aperte e aporie normative*, in *LDE*, 2019, 3, p. 3, e FALSONE, *op. cit.*, p. 5.

presso la Direzione provinciale del lavoro (ora presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro), a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale, affinché il direttore, o un suo delegato, una volta "accertatane l'autenticità", lo depositino nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Su istanza della parte interessata, il giudice, "accertata la regolarità formale" del verbale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Tuttavia – si è scritto – il verbale "mantiene la sua natura di atto sostanziale a prescindere dalle formalità di deposito previste dal comma 3 dell'art. 411"²³ dato che la fase procedurale successiva alla sottoscrizione "non incide ai fini della validità e della 'tenuta' dell'accordo conciliativo"²⁴. Concordemente, la giurisprudenza ha escluso che il mancato deposito del verbale possa condizionarne la validità²⁵.

Il dettato normativo individua nell'autenticità del verbale – oggetto di accertamento da parte del direttore dell'Ispettorato territoriale o di un suo delegato – il presupposto per depositare il verbale nella cancelleria del Tribunale e ottenere il decreto di esecutività.

Questo accertamento si traduce – di fatto – in una verifica sulle caratteristiche soggettive del conciliatore sindacale, la quale, come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota 17 maggio 2018 n. 163)²⁶, varia a seconda che sia prevista o meno una "proceduralizzazione contrattuale". Anzitutto, la bipartizione sottende una risposta positiva al quesito – sollevato nel precedente paragrafo – relativo all'esistenza di una pluralità di sedi sindacali, ossia *ex art. 411, co. 3, cod. proc. civ. ed ex art. 412 ter cod. proc. civ.* Siccome poi la nota precisa che, per le sole associazioni sindacali dotate del requisito della maggiore rappresentatività, l'art. 412 *ter cod. proc. civ.* "consente la previsione in sede contrattuale di una specifica procedura di conciliazione (generalmente trattasi dell'istituzione di apposite strutture periferiche ovvero della fissazione della sede – *qui si da intendersi come luogo fisico*²⁷ –, dei termini e del contenuto dell'istanza)", si porrebbe la necessità di verificare

²³ MAMMONE, *op. cit.*, p. 105, il quale evidenzia anche come finanche dopo l'emanazione del decreto di esecutività il verbale continua ad essere soggetto alle azioni di nullità o annullabilità.

²⁴ FERRARO G., *op. cit.*, p. 73.

²⁵ Cfr. PIGLIALARMI, *op. cit.*, p. 516, che richiama Cass. 23 aprile 1998 n. 4205.

²⁶ Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota 17 maggio 2018 n. 163 – Deposito verbali di conciliazione in sede sindacale *ex art. 411 cod. proc. civ.* – Chiarimenti.

²⁷ Corsivo naturalmente aggiunto.

la riconducibilità del conciliatore a un'organizzazione che abbia effettivamente sottoscritto il contratto collettivo della categoria in esame e che sia dotata del richiesto grado di rappresentatività.

Come precisa il documento dell'Ispettorato, questa gravosa verifica può essere evitata attraverso la responsabilizzazione del soggetto sindacale, ricorrendo cioè all'autocertificazione “mediante l'apposizione sul verbale di un'espressa dichiarazione del soggetto sindacale di conformità al requisito di cui all'art. 412 ter cod. proc. civ.”²⁸.

L'attività di verifica dell'autenticità dell'accordo può, perciò, – anche in ipotesi di previsione contrattuale *ex art. 412 ter cod. proc. civ.* – ridursi al riscontro del deposito della firma del conciliatore – designato dall'organizzazione d'appartenenza – presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro²⁹. È opportuno evidenziare che la ricorrenza di tale presupposto non esclude l'invalidità del verbale nel caso in cui il rappresentante sindacale non abbia effettivamente svolto la suddetta funzione di supporto, ma si sia semplicemente limitato a una mera presenza formale: in tal caso la conciliazione dovrà ritenersi comunque impugnabile ai sensi dell'art. 2113, co. 2, cod. civ.³⁰.

Un elemento talvolta messo in rilievo dalla giurisprudenza è rappresentato dall'appartenenza del sindacalista alla medesima organizzazione cui aderisce il lavoratore³¹, intendendo in termini non formali il rapporto fidu-

²⁸ Cfr. pareri della Direzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (prot. 5199 del 16/03/2016 e prot. 5755 del 22/03/2016) ove si prevede che, ai fini del deposito del verbale presso l'Ufficio territoriale, il soggetto sindacale deve risultare in possesso di elementi di specifica rappresentatività. Inoltre, la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche del 22 marzo 2016 ha un rilievo particolare per la questione in esame nel passaggio in cui precisa che al fine di accertare il possesso di elementi di specifica rappresentatività “è sufficiente che il verbale sia stato sottoscritto in sede sindacale ossia con l'assistenza di un rappresentante sindacale di fiducia del lavoratore che appartenga ad associazioni sindacali maggiormente rappresentative”. Viene così fornita un'interpretazione del concetto di *sede sindacale* che prescinde dal riferimento al luogo in cui si svolge la conciliazione.

²⁹ L'attività di accertamento dipende naturalmente dalle prassi dei diversi Uffici. Ad esempio, la nota dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Rimini del 13 dicembre 2018 (prot. 29639) sancisce come la verifica dell'autenticità debba limitarsi al riscontro del deposito della firma del conciliatore presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, oltre che – elemento espunto in caso di invio telematico dalla nota del 15 giugno 2020 prot. n. 13140 – dell'esame della relata di deposito allegata al verbale per la verifica della provenienza dell'accordo.

³⁰ Cfr. Cass. n. 13217/08.

³¹ Sul punto cfr. Cass. n. 12858/23; Trib. Bari 6 aprile 2022 n. 1053 con nota di SCORCELLI, *Secondo il Tribunale di Bari, affinché possa configurarsi un'effettiva conciliazione in sede sindacale ai sensi*

ciario intercorrente tra lavoratore e rappresentante sindacale, che, tuttavia, “può ritenersi normalmente integrato dalla firma contestuale del lavoratore e del rispettivo rappresentante sindacale”³².

Giova, infine, ricordare che, come chiarito da Cass. ordinanza 5 maggio 2016 n. 9255, la conciliazione in sede sindacale rimane un accordo di natura privatistica e pertanto non costituisce atto pubblico o scrittura privata autenticata in quanto il conciliatore sindacale non è un pubblico ufficiale né ha il potere di autenticare le sottoscrizioni delle parti, ma si limita a garantire con la sua presenza l'assenza di uno stato di soggezione tra datore di lavoro e lavoratore.

5. *La sede di sottoscrizione del verbale tra luogo fisico e luogo virtuale*

Venendo specificamente al luogo nel quale si svolge la procedura conciliativa – e si sottoscrive la rinuncia o la transazione con l'effettiva assistenza del conciliatore sindacale – è opportuno muovere da quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalle tendenze dettate dalla digitalizzazione³³.

La contrattazione collettiva solo sporadicamente ha provveduto a disciplinare, *ex art. 412 ter* cod. proc. civ., le sedi e le modalità di conciliazione³⁴, e comunque non sempre con previsioni tassative in merito al luogo in cui svolgere la procedura conciliativa. Infatti, la contrattazione ricorre il più delle volte agli enti bilaterali rappresentativi delle organizzazioni sindacali e datoriali che hanno sottoscritto lo specifico accordo collettivo, talora contemplando³⁵ o talaltra no³⁶ il luogo fisico nel quale questi organi devono essere costituiti.

degli artt. 2113, u.c., c.c. e 411 c.p.c., il rappresentante sindacale deve appartenere all'organizzazione sindacale a cui il lavoratore aderisce, in Labor, 5 Luglio 2022.

³² Così App. Napoli 6 agosto 2020 n. 1961, incentrata sul rilievo dei vizi del consenso delle conciliazioni, la quale richiama Cass. 11 dicembre 1999 n. 13910.

³³ Cfr. ORTIS, *Le conciliazioni da remoto: un nuovo modello di dialogo conciliativo fra interventi normativi e prassi nell'emergenza sanitaria di giurisprudenza*, in *LDE*, 2021, 3, p. 2 ss.

³⁴ FASSINA L., FASSINA S., *op. cit.*, pp. 3 e 4.

³⁵ Seppur lasciando ampi margini di discrezionalità come nel caso del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera (sottoscritto il 18 dicembre 2017 da Anapa con First Cisl, Fisac Cgil, Fna e Uilca) che prevede l'istituzione di una “segreteria tecnica per la Commissione di Conciliazione” presso la sede di una delle associazioni datoriali o sindacali firmatarie del CCNL.

³⁶ Cfr. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (sottoscritto il 18 maggio 2021 delle

In alcuni casi, poi, la contrattazione collettiva giunge a individuare nella sede aziendale il luogo deputato alla conciliazione. Ad esempio, il CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini³⁷ sancisce che la conciliazione può svolgersi direttamente in sede aziendale³⁸. Analoga previsione si rinviene anche nell'Accordo collettivo territoriale per l'individuazione delle sedi e delle modalità per le conciliazioni delle controversie di lavoro sottoscritto il 22 ottobre 2024 da Cgil Treviso, Cisl Belluno e Uil Treviso con Confindustria Veneto Est, nel quale le parti concordano che per "sede sindacale" deve intendersi "qualunque luogo e/o locale, anche quindi presso la sede di un'Azienda"³⁹.

È evidente come l'interpretazione delle disposizioni codicistiche offerta dalla Suprema Corte nella pronuncia in commento, se riferita alla sede della conciliazione sindacale in tutte le sue forme e applicazioni, si porrebbe in contrasto con le disposizioni contrattuali che, in forza del rinvio codicistico alla discrezionalità collettiva per l'individuazione delle "sedi" e delle "modalità" ai sensi dell'art. 412 *ter* cod. proc. civ., espressamente contemplano la possibilità di svolgere la conciliazione sindacale tra le mura aziendali. Invero, però, il dato letterale della disposizione codicistica, con particolare riferimento alla *sede*, non sembra escludere che la conciliazione possa svolgersi nei locali dell'azienda: non vi è precisazione alcuna nella formulazione della norma.

organizzazioni sindacali Filt Cgil, Filt Cisl e Ultrasporti) e, in particolare, l'allegato regolamento di conciliazione ed arbitrato, il quale prevede che la conciliazione deve svolgersi "con libertà di forme" e istituisce l'Ufficio sindacale di conciliazione, composto pariteticamente da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e da tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

³⁷ Sottoscritto il 24 giugno 2008 anche da Filca (aderente alla Cisl) e Fillea-Costruzioni (aderente alla Cgil).

³⁸ In base a quanto previsto dal CCNL all'art 37, par. 10, "Azienda e lavoratore possono tentare la conciliazione della controversia insorta fra loro, direttamente in sede aziendale. Il lavoratore dovrà farsi assistere da un componente della RSU al quale abbia conferito mandato o da un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale di una delle OO.SS. firmatarie il presente contratto, a cui sia iscritto o abbia conferito il mandato". Tale modalità risulta, tuttavia, alternativa rispetto al ricorso alla Commissione di conciliazione in sede sindacale costituita a livello provinciale e disciplinata dalla medesima disposizione.

³⁹ Accordo che presenta anche altri profili di interesse: individua come modalità minima l'assistenza al lavoratore da parte di un funzionario sindacale e ammette che la conciliazione possa concludersi "da remoto", purché lavoratore e funzionario sindacale siano fisicamente e contestualmente presenti nello stesso luogo.

Sicché, andrebbe eventualmente effettuato un distinguo muovendo dalle esposte considerazioni sulla unicità/pluralità delle sedi sindacali “protette” di cui all’art. 2113 cod. civ. (*supra* par. 3).

Volendo ammettere che le rinunce e le transazioni sottoscritte in sede sindacale e dotate dell’inoppugnabilità non siano soltanto quelle riferite alla sede sindacale “contrattualcollettiva” ex art. 412 *ter* cod. proc. civ.⁴⁰, il principio di diritto alla base della pronuncia in commento andrebbe, tutt’al più, confinato nell’ambito delle conciliazioni c.d. “libere”, vale a dire quelle non regolate dall’autonomia negoziale.

Di tale distinzione, tuttavia, non vi è traccia nella pronuncia della Suprema Corte.

Nel vigente assetto codicistico la *sede sindacale* di conciliazione deve anzitutto essere individuata essenzialmente nell’ambito dell’art. 412 *ter* cod. proc. civ. La pronuncia in commento, invece, effettua un indistinto riferimento alle “sedi sindacali (art. 411, comma 3, cod. proc. civ.)” e associa l’art. 412 *ter* al successivo art. 412 *quater*, identificando – in maniera non condivisibile – queste due previsioni come “collegi di conciliazione e arbitrato” (punto 11).

L’indistinta interpretazione di ‘sede sindacale’ come luogo fisico-topografico fa sorgere dubbi sulla legittimità delle clausole negoziali che intendono in senso ampio la nozione di “sede sindacale”, in quanto la Suprema Corte enuncia un principio che desume dalle norme legislative che fissano i “requisiti normativamente previsti ai fini della validità delle rinunce e transazioni”, per cui ad esse anche l’autonomia collettiva deve attenersi. Tale assunto sembra escludere la possibilità di ammettere sottoscrizioni in luoghi diversi dalla sede sindacale, per cui potremmo da subito trovarci innanzi ad un paradosso: per qualificare come inoppugnabile una rinuncia o una transazione svoltasi ex art. 412 *ter* cod. proc. civ. in sede aziendale in virtù di espresso riferimento da parte del contratto collettivo le parti dovranno ribadire la sottoscrizione del verbale anche nella sede “fisica” sindacale.

Quale variante alla sede sindacale occorre ora sottolineare il crescente ricorso alle soluzioni indotte dalla digitalizzazione, sia in campo giudiziale⁴¹ sia stragiudiziale. Sul secondo versante, più significativo per quest’analisi,

⁴⁰ Guardando al dato di realtà ancor prima dell’indicazione legislativa.

⁴¹ Si pensi alle disposizioni introdotte dal d.lgs. 10 ottobre 2022 n. 149 (c.d. “Riforma Cartabia”), ossia all’art. 127 *bis* cod. proc. civ., rubricato “Udienza mediante collegamenti audiovisivi” e all’art. 127 *ter* cod. proc. civ. “Deposito di note scritte in sostituzione dell’udienza”, le quali fanno sì che si possa discutere di *sede giudiziale* prescindendo da un luogo fisico.

rilevano le esperienze delle Commissioni di certificazione⁴² – in particolare istituite presso le Università – le quali sovente svolgono la propria attività per via telematica, senza che riferimenti normativi come “presso le sedi” (art. 31, co. 13, l. n. 183/10) o “avanti alle commissioni” (ad es. art. 6, co. 6, d.lgs. 81/15) abbiano finora costituito un ostacolo. Tali richiami, infatti, sono stati intesi nel senso di prescrivere che la formazione della volontà del lavoratore si realizzi con le garanzie che la Commissione è in grado di assicurare⁴³.

La conciliazione da remoto non è però una prassi in voga solo presso le Commissioni di certificazione, ma si è ampiamente diffusa anche per le Conciliazioni amministrative (*ex* art. 410 cod. proc. civ.)⁴⁴, come dimostra anche la nota dell’Ispettorato del Lavoro del 18 maggio 2020 n. 192, la quale, in piena emergenza pandemica, dettava al riguardo alcune indicazioni operative per i funzionari/conciliatori⁴⁵ seguite anche dopo la fine dell’emergenza Covid.

Previsioni analoghe non mancano neppure nei contratti collettivi. Un esempio è rappresentato dall’accordo sottoscritto il 9 giugno 2022 tra Confindustria Imprese per l’Italia e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uilucis UIL, nel quale si prevede che le conciliazioni in sede sindacale relative all’ambito di applicazione del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi possano essere svolte, con il consenso di tutte le parti, “anche in modalità da remoto/telematica, rimanendo confermata la validità ed efficacia ai sensi degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ.”⁴⁶.

⁴² Si rammenta che l’art. 31, co. 13, l. n. 183/10 ha incluso le Commissioni di certificazione tra le sedi presso le quali è possibile sottoscrivere accordi validi ai sensi dell’art. 2113 cod. civ.

⁴³ Così ALVINO, *La conciliazione telematica*, in CIUCCIOVINO, ALVINO, GIOVANNONE, LAMBERTI (a cura di), *Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell’autonomia negoziale assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro. In occasione del tredicesimo annuale della Commissione di certificazione dell’Università degli Studi Roma Tre*, Roma TrE-Press, 2024, p. 500.

⁴⁴ La possibilità di svolgere le procedure conciliative di competenza dell’Ispettorato nazionale del lavoro “attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l’identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l’acquisizione della volontà espressa” è stata prevista dall’art. 12 *bis*, co. 2, d.l. 16 luglio 2020 n. 76, convertito con modificazioni dalla l. 11 settembre 2020 n. 120.

⁴⁵ Si prevede, in particolare, lo svolgimento della procedura attraverso la piattaforma Microsoft Teams e, in caso di definizione della procedura con accordo, la sottoscrizione in modalità autografa delle parti (quindi stampa e scansione) con successivo inoltro via mail o pec al funzionario conciliatore, il quale provvederà alla sottoscrizione manuale anche a fin idi autentica della firma delle parti. Sul punto cfr. PERUZZI, *Le conciliazioni da remoto: primi approcci ad un nuovo modello di procedura conciliativa*, Bollettino ADAPT 23 novembre 2020, n. 43.

⁴⁶ Analoga previsione si ritrova nel verbale di intesa del 9 luglio 2020 sottoscritto da Fede-

Infine, merita di essere segnalato il disegno di legge C. 1532-bis (c.d. d.d.l. lavoro) – allo stato approvato il 9 ottobre 2024 dalla Camera dei Deputati e trasmesso al Senato – il quale indica in maniera emblematica la direzione verso la quale anche il legislatore sta procedendo. Nell'art. 20 del d.d.l. (rubricato "Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro") si legge, infatti, che "i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411⁴⁷ e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi" (co. 1). A tal fine, al comma 2 si dispone che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali⁴⁸ (da adottare entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge) "sono stabilite le regole tecniche per l'adozione ... delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

Da questo *excursus* emerge come il rigore interpretativo della pronuncia in commento si ponga in antitesi con la sempre più accentuata tendenza alla dematerializzazione dei luoghi giuridicamente rilevanti. La progressiva istituzionalizzazione della conciliazione telematica che il legislatore sembra sul punto di realizzare anche per la conciliazione sindacale – unitamente a indicazioni fornite da dinamiche tanto amministrative quanto sindacali – porterebbe con sé l'effetto di una crescente irrilevanza del luogo fisico in forza dell'attribuzione di esclusivo rilievo alla contestualità temporale (e non spaziale).

6. Conclusioni

Gli effetti della sentenza in commento non determinano contraccolpi sui verbali sottoscritti innanzi alle commissioni di certificazione all'esito di procedure che si svolgono, come detto, il più delle volte da remoto: il sal-

ralberghi, Faita e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltsuc, il quale sancisce la possibilità di svolgimento da remoto o in via telematica della procedura di conciliazione delle vertenze individuali di lavoro prevista dall'articolo 33 del CCNL Turismo del 20 febbraio 2010.

⁴⁷ Il riferimento all'art. 411 è frutto di un emendamento (approvato) pubblicato nell'Allegato A della seduta dell'1° ottobre 2024, non presente dunque nel testo originario pubblicato in https://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.1532-bis_A.19PDL0105550.pdf.

⁴⁸ Da adottare di concerto con il Ministro della giustizia e sentita l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla protezione dei dati personali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

vacondotto, rispetto alla svolta impressa dalla Suprema Corte, può essere costituito dal dato che tali procedure sono disciplinate da leggi ordinarie, in cui il legislatore (art. 31, co. 13, l. n. 183/10; artt. 76 e 82 d.lgs. n. 276/03), impiega il termine “sede” per indicare l’organismo deputato alla conciliazione⁴⁹, lasciando indeterminato il luogo materiale in cui avviene la riunione e la conseguente sottoscrizione⁵⁰. In altri termini la legge, quindi una fonte pari ordinata alle disposizioni oggetto di interpretazione da parte del giudice di legittimità, ammette la conclusione di verbali di conciliazione senza prevedere una specificazione della sede in cui ha luogo la sottoscrizione⁵¹. La firma potrebbe avvenire nella sede universitaria oppure presso luoghi individuati dagli altri soggetti abilitati alla certificazione, ma la scelta non esclude neppure la definizione da remoto se questo è il modulo tecnico individuato dalle Commissioni. Tale facoltà di variare la sede (fisica o virtuale) trova giustificazione nell’elevata e riconosciuta qualificazione di suddetti organi che evidentemente, garantendo un contesto “neutro, estraneo – per usare le parole della sentenza in commento – al dominio e all’influenza del datore di lavoro”, offrono sufficiente protezione per ritenere che il lavoratore, in sede di rinuncia e transazione, presti un consenso informato e consapevole.

Ed invece per i verbali sottoscritti in sede sindacale ai sensi degli artt. 411, co. 3, e 412 *ter* cod. proc. civ. la pronuncia ha una portata dirompente.

Pur non dovendo trascurare la non vincolatività della decisione, che rappresenta in ogni caso un autorevole precedente, è opportuno evidenziare che il giudice di legittimità, nel condividere la sentenza di appello che è oggetto della pronuncia, ritiene corretta la decisione del collegio di merito che “ha dichiarato la nullità dell’accordo in esame”. Pertanto la Cassazione stabilisce che la sottoscrizione di un verbale in una sede “fisica” diversa da quella sindacale non provochi semplicemente un vizio della vo-

⁴⁹ “Le sedi di certificazione (di cui all’articolo 76) del presente decreto legislativo *sono competenti* altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all’articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse” (art. 82, d.lgs. n. 276/03).

⁵⁰ Costituite presso le Università ovvero gli enti bilaterali nell’ambito territoriale di riferimento, le Direzioni territoriali del lavoro e province, la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché i Consigli provinciali dell’ordine dei Consulenti del lavoro.

⁵¹ Anche l’art. 2103, co. 6, cod. civ., nel disciplinare il patto di demansionamento, opera tale differenziazione, consentendo che l’accordo venga sottoscritto “nelle *sedi* di cui all’art. 2113 cod. civ., co. 4, o *avanti* alle commissioni di certificazione”.

lontà, da cui dovrebbe scaturire un'annullabilità dell'atto stipulato⁵², ma che l'atto in questione si ponga in contrasto con norme imperative e da qui la nullità del negozio.

Pertanto la pronuncia introduce una svolta di non poco momento in quanto espone a rischio di impugnazione, senza limiti temporali, qualsiasi verbale concluso in sede aziendale e la realtà ci dice che si tratta di prassi consolidata e molto diffusa.

⁵² Sul punto cfr., *ex multis*, GIOVAGNOLI, *Manuale di diritto civile*, 2023, p. 1604; BIANCA, *Diritto civile. 3 il contratto*, Giuffrè 2019, p. 598 ss.; DI MAJO, *Nullità e i suoi confini*, in DI MAJO, FERRI, FRANZONI (a cura di), *Il contratto in generale*, tomo VII, in *Tr. Besone*, vol. XIII, 2002, p. 49 ss.; SACCO, DE NOVA, *Il Contratto*, I, in SACCO (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Utet, 1993, p. 309 ss.; BARCELLONA, *Errore (dir. priv.)*, in *ED*, XV, 1966, p. 250 ss.

Keywords

Conciliazione in sede sindacale, transazioni, luogo conciliazione, sede aziendale, conciliazione telematica.

Trade union conciliation, compromises, place of conciliation, company's premises, remote conciliation.