



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

N.10 /Ottobre 2013()*

VERBALE DI CONCILIAZIONE E/O TRANSAZIONE IN SEDE SINDACALE. INOPPUGNABILITA' EX ART. 2113 C.C. SUSSISTE. ASSISTENZA ATTIVA DEL SINDACALISTA. NECESSITA. CONOSCENZA DEL "QUID" CUI IL LAVORATORE RINUNCIA. ESSENZIALE. RECIPROCHE CONCESSIONI EX ART.1965 C.C. ESPLICITAZIONE.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 24024 del 23 Ottobre 2013)

Non è la prima volta che ci occupiamo di verbali di conciliazione innanzi alla D.T.L. od in sede sindacale (*id*: artt. 410 e 411 cpc) atteso che la loro sottoscrizione, ad opera delle "Parti" in conflitto, ne consente la **inoppugnabilità** ai sensi dell'art. **2113 c.c.** e che la "materia" costituisce uno degli adempimenti (*rectius*: attività professionale) più importanti e ricorrenti del consulente del lavoro.

Chi di noi, dopo aver, magari in sede aziendale o presso lo studio, raggiunto, faticosamente, un accordo con un lavoratore in conflitto con un nostro cliente, non ha redatto la bozza di un verbale di conciliazione in sede sindacale (*id*: art. 411 cpc)?

Ma, come deve avvenire, specie in sede sindacale, la conciliazione?

Quale deve essere il ruolo del sindacalista che tutela il lavoratore?

Quali sono gli elementi essenziali affinché un verbale di conciliazione e/o transazione, ancorchè sottoscritto in sede sindacale ma carente degli stessi, sia egualmente oppugnabile nonostante la previsione dell'art. 2113 c.c.?

Non è semplice!!! La redazione del verbale o la semplice assistenza del nostro cliente innanzi al Sindacato presuppone la "**conoscenza approfondita**" di tutta la materia, specie in riferimento al concetto di "*lite*", "*res dubia*", "*reciproche concessioni*", "*assistenza attiva del sindacalista al lavoratore*", "*conoscenza da parte del lavoratore di cosa va a rinunciare*".

Un *mix* tra Diritto del Lavoro e Diritto Processuale Civile.

Sono, in effetti, gli "**ingredienti**" per un verbale di conciliazione in sede sindacale che possa, per davvero, ritenersi inoppugnabile.

Infatti, di per sé, non è detto che un verbale di conciliazione in sede sindacale sia sempre inoppugnabile se non redatto in conformità alle norme di legge. Come dire, la veste esteriore non ha alcuna importanza se il contenuto non risponde ai canoni ed alle modalità di legge!!!

Ecco perché abbiamo scelto di commentare la pronuncia della **Suprema Corte di Cassazione N. 24024 del 23 Ottobre 2013** che, nella parte *motiva*, contiene un esaustivo excursus sull'argomento.

Questo il fatto storico!!!

Due "lavoratrici", **dopo aver effettuato prestazioni** presso una Congregazione di Suore, **sottoscrivono un verbale di conciliazione**, in sede sindacale, ammettendo che **tali prestazioni si sono svolte senza alcun vincolo di subordinazione**, per cui **rinunciano** ad ogni diritto derivante da quell'attività.

Si rivolgono, poi, al Tribunale per l'accertamento della natura subordinata del rapporto lavorativo chiedendo, inoltre, il pagamento di somme di denaro a titolo di differenze di retribuzione. Il "presunto" datore di lavoro **eccepisce l'inammissibilità della "domanda" in virtù dell'intervenuta "conciliazione"**.

Il Tribunale accoglie parzialmente la domanda delle lavoratrici e condanna la Congregazione al pagamento di "differenze paga" ancorchè in misura inferiore rispetto alla loro richiesta.

Di diverso avviso la Corte di Appello, adita dalla Congregazione, che ritiene inammissibili le domande delle due "lavoratrici" a ragione **dell'intervenuta conciliazione in sede sindacale**.

Da qui, il ricorso in Cassazione delle due "lavoratrici" che hanno censurato il *decisum* della Corte Territoriale, **in quanto non si è dato valore al comportamento ed all'attività del Rappresentante del Sindacato ed all'inesistenza delle reciproche concessioni**.

Più in particolare, le riflessioni giuridiche, sulle quali la Suprema Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi, riguardano:

- a) *La conoscenza delle "Parti" circa la "res dubia" ed il valore e la determinazione dei diritti a cui vanno a rinunciare donde, mancando tali "vitali" elementi, la transazione dovrebbe essere sottratta al regime di non impugnabilità dell'atto ancorchè sottoscritta in sede aziendale ai sensi del combinato disposto degli artt. 2113 c.c. e 411 cpc;*
- b) *La presenza del Rappresentante sindacale nel senso che questo debba essere munito di uno specifico mandato a transigere sottoscritto dal lavoratore oppure che sia ampiamente sufficiente la sola circostanza della presenza del rappresentante sindacale, purchè spieghi al lavoratore i propri diritti e l'entità della rinuncia donde l'atto dovrebbe essere egualmente sottratto al regime di inoppugnabilità, se carente dell'uno o dell'altro requisito in relazione al Rappresentante del Sindacato.*

La Suprema Corte di Cassazione, **con sentenza N. 24024 del 23 Ottobre 2013, ha accolto il ricorso**.

In primis, gli *Ermellini*, rifacendosi ai "principi" ormai consolidati della Giurisprudenza di legittimità (*cfr.* Cass. 22 maggio 2008 N. 13217), hanno concordato sulle doglianze delle ricorrenti circa il comportamento della Corte Territoriale che non aveva valutato, così come avrebbe dovuto fare, l'importanza determinante del ruolo del Rappresentante del Sindacato. Il Sindacalista predetto, attraverso il suo ruolo di patrocinio dei diritti delle lavoratrici, avrebbe dovuto permettere loro di comprendere a quale diritto stavano per rinunciare ed in che misura. I Giudici di legittimità hanno, poi, ritenuto inefficace la giustificazione della Corte Territoriale nella *c.d. parte motiva* quando ha giudicato, di per sé, sufficiente, ai fini della validità della conciliazione, la presenza di un Avvocato che tutelava le lavoratrici e che il Rappresentante del Sindacato avesse, comunque, avvertito le lavoratrici dell'inoppugnabilità, ex art. 2113 c.c. e art. 411 cpc, del verbale una volta sottoscritto lo stesso.

In effetti, a giudizio della Suprema Corte di Cassazione, **il vero “tutor” delle lavoratrici, a prescindere dalla presenza del loro legale, era solo e solamente il Rappresentante del Sindacato ed a lui spettava il compito di erudirle circa la portata ed il valore dei diritti a cui rinunciavano ma, anche sulla c.d. *res dubia circa la sussistenza o meno di requisiti caratterizzanti la qualificazione di un rapporto come autonomo o, ex adverso, come subordinato.*** Fin qui il consolidato “principio” della Cassazione sul **ruolo determinante del Rappresentante del Sindacato.**

Ma, gli *Ermellini* sono andati oltre nell’analizzare il contenuto del verbale di conciliazione. Questo, avendo **natura transattiva**, si sostanzia, ex art. 1965 c.c., in un negozio con il quale le Parti, ***facendosi reciproche concessioni***, pongono fine ad una lite già iniziata oppure potenziale.

Orbene, a giudizio dei Giudici della Cassazione, nel caso *de quo*, **la Corte Territoriale aveva ommesso di verificare in cosa consistessero queste reciproche concessioni** e, relativamente, alla “*res dubia*”, se era cioè un lavoro autonomo o subordinato, nulla di preciso era stato svolto quale istruttoria tale da comprendere se le lavoratrici fossero state rese edotte delle differenze tra l’una o l’altra tipologia di rapporto.

Inevitabile, quindi, la cassazione della Sentenza ed il rinvio alla medesima Corte di Appello, ancorchè in diversa composizione, che dovrà valutare, ai fini del giudizio di ammissibilità dell’impugnazione, il ruolo effettivo del Rappresentante Sindacale e la sussistenza degli elementi costitutivi dell’atto di transazione attenendosi al seguente “principio” : ***“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 rappresentati sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinuncia 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 cod. civ.”.***

Come vedete, Gentili Colleghe e Cari Colleghi, tutto è sempre più difficile!!!!

Al di là del contenuto della “pronuncia”, resta un’altra considerazione da fare: se è vero che il Rappresentante del Sindacato ha sbagliato per cui, in via giudiziaria, le lavoratrici hanno avuto il riconoscimento della nullità dell’atto transattivo, il datore di lavoro che, in ipotesi, fosse stato assistito da un consulente del lavoro come lo dovrebbe giudicare se, dopo aver avuto la certezza dell’inoppugnabilità dell’atto, si è visto condannare dal Giudice del Lavoro ad erogare differenze di retribuzione?

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all’Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**