

## FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

### PARERE N. 21 DEL 22.07.2010

#### IL QUESITO

In quali casi il lavoratore può impugnare il verbale di conciliazione concluso in sede sindacale.

\* \* \*

**La conciliazione in sede sindacale è immediatamente valida e non può essere impugnata nel termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c., comma 4.** Infatti, l'assistenza fornita dal sindacato sottrae il lavoratore alla naturale condizione di soggezione nei confronti del datore di lavoro, facendo venire meno la possibilità per il dipendente di annullare la transazione o la rinuncia (Cass., 18 agosto 2004, n. 16168, in *Mass. Giur. It.*, 2004).

Tuttavia, la validità della conciliazione in sede sindacale è subordinata alla sussistenza di alcuni requisiti.

#### CASI DI IMPUGNABILITA' DEL VERBALE NEI 6 MESI

1) La giurisprudenza attualmente prevalente ritiene che **la partecipazione del sindacato alla conciliazione deve essere effettiva, non essendo sufficiente una presenza meramente formale del rappresentante sindacale** (Cass., 22 maggio 2008, n. 13217, in *Mass. Giur. It.*, 2008; Cass., 3 aprile 2002, n. 4730, in *Lavoro nella Giur.*, 2004, 59; Cass., 13 novembre 1997, n. 11248, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 392. Secondo l'orientamento precedente, invece, il sindacato si poteva limitare a registrare l'accordo intervenuto direttamente fra le parti, dato che la semplice presenza del rappresentante sindacale era ritenuta "*idonea a sottrarre il lavoratore ad una condizione di soggezione rispetto al datore di lavoro.*": v. per tutte: Cass., 20 febbraio 1988, n. 1804, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1988, 266).

Tuttavia, se il sindacato è presente alla conciliazione, è onere del lavoratore provare che l'assistenza non sia stata effettiva (Cass., 3 settembre 2003, n. 12858, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 209).

2) Per essere valida ai sensi dell'art. 2113 c.c., quarto comma, **l'assistenza deve essere offerta dall'associazione cui il lavoratore abbia conferito mandato sindacale**, con la conseguenza che altre forme di presenza o partecipazione di soggetti collettivi non sono ritenute idonee a sottrarre l'accordo conciliativo

all'impugnativa del lavoratore (Cass., 22 ottobre 1991, n. 11167, in *Mass. Giur. It.*, 1991).

**3)** Un ulteriore motivo di invalidità del verbale di conciliazione definito in sede sindacale, è costituito dal **mancato rispetto della procedura conciliativa stabilita nei contratti collettivi**, inerente, ad esempio, la modalità di costituzione del collegio sindacale (Cass., 3 settembre 2003, n. 12858, *cit.*; Cass., 3 aprile 2002, n. 4730, *cit.*; Trib. Milano, 26 settembre 2002, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2003, 192).

\* \* \*

#### CASI DI IMPUGNABILITA' DEL VERBALE ANCHE OLTRE I 6 MESI

In alcune ipotesi, il verbale di conciliazione può essere impugnato perché mancano i requisiti che rendono valido il contratto (art. 1346 c.c.). In questi casi, la transazione è nulla ai sensi dell'art. 1418, secondo comma, c.c., sicché il lavoratore la può impugnare anche oltre il termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c. (l'azione di nullità è imprescrittibile ai sensi dell'art. 1422 c.c.).

**1)** Il lavoratore, anche se aderente ad un sindacato, deve sottoscrivere personalmente l'accordo di conciliazione, ovvero conferire una procura *ad hoc* a conciliare al rappresentante sindacale.

Infatti, il rapporto che deriva dall'iscrizione al sindacato, di per sé, non conferisce al sindacato stesso il potere di stipulare rinunzie o transazioni aventi ad oggetto i diritti individuali dei lavoratori iscritti (Cass., 27 novembre 1982, n. 6435, in *Mass. Giur. It.*, 1982).

Pertanto, **in mancanza di procura *ad hoc*, l'accordo sindacale a fini transattivi non è valido nei confronti dei dipendenti che non lo abbiano sottoscritto** (Cass., 13 maggio 1987, n. 4408, in *Mass. Giur. It.*, 1987; Cass., 25 gennaio 1992, n. 827, in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, 249, la quale specifica che il sindacato non è un agente contrattuale dell'atto di transazione, bensì un garante esterno della parità di posizione delle parti e quindi della genuinità della formazione della volontà dei lavoratori).

**Tuttavia, si ritiene possibile che il lavoratore presti acquiescenza alla conciliazione già conclusa da un'associazione sindacale a cui è iscritto**, o mediante una ratifica espressa, ovvero mediante un comportamento concludente, purché la sua volontà risulti inequivoca (Cass., 15 giugno 1987, n. 5274, in *Mass. Giur. Lav.*, 1987, 368).

**2)** Il verbale di rinuncia o transazione **deve avere ad oggetto un diritto determinato** (Cass., 13 giugno 1998, n. 5930, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 1998, 1003; Cass., 18 agosto 2000, n. 10963, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, 4, II, 743), **o anche solo determinabile** mediante l'interpretazione del documento, ovvero tramite il concorso di altre circostanze desumibili *aliunde*, da cui si riesca a dedurre il chiaro intento del lavoratore di abdicare ai propri diritti (Cass., 28 maggio 1992, n. 6391, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1992, 696).

Pertanto, la genericità o l'indeterminabilità dell'oggetto del verbale di conciliazione, legittima il lavoratore ad agire in giudizio a tutela di quei diritti che non siano stati specificamente individuati (o non siano individuabili) come oggetto della rinuncia o della transazione (Cass., 26 settembre 1991, n. 10056, in *Mass. Giur. It.*, 1991).

Infatti, in presenza di una transazione o rinuncia avente ad oggetto un diritto indeterminato (o indeterminabile), è escluso che sussista una effettiva **volontà e consapevolezza del lavoratore di privarsi dei propri diritti**, richiesta ai fini della validità dell'atto di disposizione (Cass., 17 maggio 2006, n. 11536, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2007, 37 All. PL, 1597; Cass., 8 novembre 1999, n. 12411, in *Orient. Giur. Lav.*, 1999, I, 996; Cass., 11 maggio 1997, n. 12374, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1998, 93).

Ad esempio, **una generica rinuncia ad ogni pretesa inerente il “risarcimento del danno a qualsiasi titolo richiesto” è stata ritenuta, di per sé, non sufficiente a dimostrare la effettiva consapevolezza del lavoratore di dismettere il proprio diritto**, con conseguente azionabilità dello stesso in sede giudiziale (Cass., 18 aprile 2008, n. 10218, in *Mass. Giur. It.*, 2008).

**3) Le rinunce e le transazioni devono avere ad oggetto diritti già maturati e acquisiti nel patrimonio del lavoratore**, il quale non può dismettere un diritto ancora in via di maturazione, o addirittura destinato a sorgere solo in futuro, essendo in tal caso l'accordo radicalmente nullo per mancanza dell'oggetto (Cass., 7 marzo 2005, n. 4822, in *Società*, 2006, 4, 477, relativa al trattamento di fine rapporto, a cui il lavoratore non può rinunciare se è ancora in servizio, costituendo esso un diritto futuro).

**4) Per la transazione, uno dei requisiti essenziali di validità è rappresentato dalla sussistenza di una lite reale da transigere**, e quindi di una pretesa che sia contrastata dalla controparte (Cass., 4 ottobre 2007, n. 20780, in *Lavoro nella Giur.*, 2008, 3, 311, che ha escluso la natura transattiva dell'atto con cui il datore di lavoro aveva corrisposto al lavoratore l'intero trattamento di fine rapporto, mancando in tal caso la volontà delle parti di porre fine ad un “*incertus litis eventus*”; v. anche Pret. Napoli, 24 gennaio 1997, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 1997, 866).

**5) Infine, la conciliazione in sede sindacale può essere oggetto di azione di annullamento**, con termine di prescrizione quinquennale, in caso sussistano **vizi nel consenso fornito dal lavoratore, quali l'errore – essenziale e riconoscibile dall'altro contraente –, la violenza o il dolo** (Cass., 16 gennaio 1984, n. 368, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1984, 300; Cass., 3 dicembre 1991, n. 12929, in *Mass. Giur. It.*, 1991; Pret. Torino, 18 giugno 1992, in *Giur. piemontese*, 1993, 322).

Ad esempio, l'errore del lavoratore può consistere nella mancata comprensione di un accordo di esodo anticipato, sottoscritto nel convincimento che l'oggetto della conciliazione sia unicamente la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (in cambio di un certo maggior numero di mensilità di retribuzione), e non anche la rinuncia alle differenze retributive maturate durante il rapporto (Cass., 20 febbraio 1988, n. 1806, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1988, 266).

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- Artt. 2113 e 1965 c.c.

#### **RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI:**

- Cass., 27 novembre 1982, n. 6435, in *Mass. Giur. It.*, 1982;
- Cass., 3 settembre 2003, n. 12858, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 209;
- Cass., 13 giugno 1998, n. 5930, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 1998, 1003;

- Cass., 18 agosto 2000, n. 10963, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, 4, II, 743;
- Cass., 8 novembre 1999, n. 12411, in *Orient. Giur. Lav.*, 1999, I, 996;
- Cass., 13 dicembre 1982, n. 6855, in *Mass. Giur. It.*, 1982;
- Cass., 17 maggio 2006, n. 11536, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2007, 37 All. PL, 1597;
- Cass., 18 aprile 2008, n. 10218, in *Mass. Giur. It.*, 2008;
- Cass., 4 ottobre 2007, n. 20780, in *Lavoro nella Giur.*, 2008, 3, 311;
- Cass., 3 settembre 2003, n. 12858, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 209;
- Cass., 3 aprile 2002, n. 4730, in *Lavoro nella Giur.*, 2004, 59;
- Trib. Milano, 26 settembre 2002, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2003, 192;
- Cass., 13 maggio 1987, n. 4408, in *Mass. Giur. It.*, 1987;
- Cass., 25 gennaio 1992, n. 827, in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, 249;
- Cass., 15 giugno 1987, n. 5274, in *Mass. Giur. Lav.*, 1987, 368;
- Cass., 22 maggio 2008, n. 13217, in *Mass. Giur. It.*, 2008;
- Cass., 13 novembre 1997, n. 11248, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 392;
- Cass., 22 ottobre 1991, n. 11167, in *Mass. Giur. It.*, 1991;
- Cass., 20 febbraio 1988, n. 1804, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1988, 266;
- Cass., 7 marzo 2005, n. 4822, in *Società*, 2006, 4, 477;
- Cass., 11 maggio 1997, n. 12374, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1998, 93
- Pret. Napoli, 24 gennaio 1997, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 1997, 866;
- Cass., 18 agosto 2004, n. 16168, in *Mass. Giur. It.*, 2004;
- Cass., 16 gennaio 1984, n. 368, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1984, 300;
- Cass., 3 dicembre 1991, n. 12929, in *Mass. Giur. It.*, 1991.

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

