

Conciliazione in sede sindacale: la Cassazione torna ancora sull'effettività dell'assistenza sindacale presso la sede aziendale

di G. Battistini - 1 giugno 2025

Nel giro di pochi mesi il provvedimento che si annota – si tratta dell'ordinanza Cass. 8 aprile 2025, n. 9286 – è l'ennesimo che si pronuncia su di un tema così essenziale e di quotidiana applicazione come la conciliazione in sede sindacale.

E, nel caso di specie, dando continuità all'ultimo, in termini temporali, dei precedenti (si intende Cass. 15 aprile 2024, n.10065), l'ordinanza in commento afferma che *«la conciliazione in sede sindacale non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore»*.

Pare utile una breve ricostruzione del quadro giuridico e giurisprudenziale nel quale si sta profilando questo (opinabile, a parere di chi scrive) orientamento.

L'art.2113 c.c., come noto, prevede che il lavoratore possa effettuare rinunce e transazioni solo in alcune ipotesi ben individuate: si tratta delle conciliazioni intervenute ai sensi degli artt. 185, 410, 411, 412 ter e 412 quater c.p.c., cui oggi si deve aggiungere la negoziazione assistita di cui al D.L. 12 settembre 2014, n.132 convertito con modificazioni dalla L. 10 novembre 2014, n. 162 e come integrato dal D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 149, in quanto espressamente previsto dall'art.2 ter del medesimo provvedimento.

Dunque, le rinunce e transazioni sono valide se sottoscritte in sede giudiziale (art.185 c.p.c.), presso le commissioni di conciliazione presso l'I.T.L. territorialmente competente (art.410 c.p.c.), in sede sindacale (art.411 c.p.c.), presso le sedi e modalità previste dai CCNL (art.412 ter c.p.c.) ed, infine, presso un collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale (art.412 quater c.p.c.).

Nel corso degli anni, la giurisprudenza unanime ha precisato che *«le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali - della quale non ha valore equipollente quella fornita da un legale - sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evinca la questione controversa oggetto della lite e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 cod. civ.»* (cfr. *ex plurimis* Cass. 23 ottobre 2013, n. 24024).

È stato dunque chiarito, in numerose occasioni (tra le altre, si vedano Cass. 3 aprile 2002, n. 4730, Cass. 3 settembre 2003, n. 12858, Cass. 22 maggio 2008, n. 13217, Cass. 6 maggio 2016, n. 9255, Cass. 26 settembre 2016, n. 18864, Cass. 9 giugno 2021, n. 16154), che l'*ubi consistam* della conciliazione in sede sindacale sia l'effettività dell'assistenza sindacale, con la funzione di garantire che il lavoratore sia in condizione di avere piena consapevolezza del-

le dichiarazioni negoziali sottoscritte e con il compito di neutralizzare le qualità di inferiorità e soggezione del Lavoratore.

E, qualora l'assistenza sia stata effettiva, è stato precisato – si veda in motivazione Cass. 4730/02 cit. – che la sede in cui fosse avvenuta la sottoscrizione non poteva pregiudicarne gli effetti abdicativi.

Un primo tassello, atto a scardinare il modello ormai consolidato, lo si rinviene nella sentenza 8 maggio 2019, n. 4354 del Tribunale di Roma ove si ritiene requisito formale – ai fini della sussistenza della conciliazione in sede sindacale – il rispetto delle condizioni eventualmente stabilite dai CCNL, ai sensi dell'art.412 ter c.p.c., per l'operatività dell'art.2113 c.c.: in sostanza, ritiene il Tribunale, le conciliazioni in sede sindacale sono esclusivamente quelle stabilite dall'art.412 ter c.p.c., ritenendo, con ogni probabilità, pur sottacendolo in motivazione, che l'art.411, comma 3, c.p.c. richiami implicitamente proprio le modalità indicate dall'art.412 ter c.p.c. (la pensa così C. MOGAVERO, *La conciliazione in sede sindacale e le "formalità" delegate dal Codice di procedura civile e dallo Statuto dei Lavoratori, alla contrattazione collettiva*, in *Boll.Adapt*, n.19/2024; sul punto, v. anche E. BARRACO, A. SITZIA, M. LUCCHIARI, *Conciliazione in sede sindacale: quanto è veramente inoppugnabile?*, in *DPL*, n.44/2019, p.2661 e ss.).

Alla luce di ciò, ogni conciliazione sindacale che sia effettuata in violazione delle previsioni dell'art.412 ter c.p.c. o in difetto della specificazione di siffatte procedure in seno al CCNL, si deve ritenere impugnabile in quanto al di fuori del perimetro dell'art.2113 c.c.

Sintomatica è pure l'ord. Cass. 5 settembre 2023, n. 25796: dichiarando di non poter scrutinare le risultanze in punto di fatto del grado di merito, conferma le statuizioni del grado precedente in cui la conciliazione sindacale viene ritenuta esclusivamente quella di cui all'art.412 ter c.p.c.

Poco importa, dunque, a parere di tale pronuncia, in quale la sede avvenga la conciliazione – nel caso di specie, il Lavoratore aveva sottoscritto negli uffici della Prefettura – quel che conta è che l'art.2113 c.c. si applicherebbe solo dinanzi alle commissioni costituite ai sensi dell'art.412 ter c.p.c. (a quanto consta, norma praticamente inattuata dalla maggioranza dei CCNL). E, nel caso in cui mancasse una previsione contrattual-collettiva al riguardo, non avendosi parametri di riferimento per valutare la genuinità della volontà, le rinunce e transazioni dovrebbero *sic et simpliciter* ritenersi impugnabili e non applicabile il 4° comma dell'art.2113 c.c.

A riportare apparentemente ordine, interveniva Cass. 18 gennaio 2024, n. 1975 secondo la quale: «*la necessità (derivante dal combinato disposto dell'art. 412 ter c.p.c. e del contratto collettivo di volta in volta applicabile) che la conciliazione sindacale sia sottoscritta presso una sede sindacale non è un requisito formale, bensì funzionale ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell'atto dispositivo che sta per compiere e, quindi, ad assicurare che la conciliazione corrisponda ad una volontà non coartata, quindi genuina, del lavoratore. Pertanto, se tale consapevolezza risulti comunque acquisita, ad esempio attraverso le esaurienti spiegazioni date dal conciliatore sindacale incaricato anche dal lavoratore, lo scopo voluto dal legislatore e dalle parti collettive deve dirsi raggiunto. In tal caso la stipula del verbale di conciliazione in una sede diversa da quella sindacale (nella specie, presso uno studio*

oculistico: v. ricorso per cassazione, p. 12) non produce alcun effetto invalidante sulla transazione».

Rimane, secondo questa pronuncia, il nesso tra l'art.2113 c.c. e la conciliazione sindacale quale esplicazione delle previsioni del CCNL (ai sensi dell'art.412 ter c.p.c.), ma tale requisito formale è superato dall'effettività dell'assistenza: se il sindacato ha davvero operato in quest'ottica protettiva, la volontà del Lavoratore deve intendersi validamente acquisita e la conciliazione risulta inoppugnabile; al più, la sede atipica rileverà ai fini dell'onere della prova (v. F.AVANZI, *La conciliazione in "sede sindacale" e le previsioni della contrattazione collettiva ex art. 412-ter c.p.c. L'enigma è risolto?*, in www.rivistalabor.it, 16 aprile 2024).

Di diverso avviso va la nota Cass. 10065/2024 *cit.* (tra i numerosi contributi all'indomani della pronuncia, v. E.E. BOCCAFURNI, *Deciso revirement della Cassazione: la sede sindacale è fondamentale per l'efficacia della conciliazione in LPO*, 06/05/2024; G.MUGNAI, *La (problematicità della) conciliazione in sede sindacale: quale rilievo per il luogo di sottoscrizione dell'accordo?*, in *Labor*, n. 5/2024; A.PILATI, *La «sede sindacale» delle conciliazioni ex artt. 2113, ultimo comma, c.c. e 411 c.p.c. va intesa anche come luogo «fisico»?*, in *RIDL*, n.3/2024, p. 433 e ss.).

Secondo tale pronuncia – che appronta il solco perfetto nel quale si inserisce la sentenza in commento – *«la protezione del lavoratore non è affidata unicamente alla assistenza del rappresentante sindacale, ma anche al luogo in cui la conciliazione avviene, quali concomitanti accorgimenti necessari al fine di garantire la libera determinazione del lavoratore nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti, di qualsiasi genere. Le citate disposizioni del codice di procedura civile individuano infatti non solo gli organi dinanzi ai quali possono svolgersi le conciliazioni ma anche le sedi ove ciò può avvenire, come emerge in modo inequivoco dal tenore letterale delle stesse. L'art. 410 prevede che il tentativo di conciliazione possa avvenire "presso la commissione di conciliazione" e l'art. 411, terzo comma, fa riferimento alla conciliazione "in sede sindacale". I luoghi selezionati dal legislatore hanno carattere tassativo e non ammettono, pertanto, equipollenti. [...] Le considerazioni svolte conducono al rigetto del ricorso principale, dovendosi ribadire che la conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c., non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, avente il carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente alla assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore».*

La pronuncia in commento, dando continuità all'appena richiamato orientamento, ha conseguentemente gioco facile nell'affermare che *«essendo l'effettività dell'assistenza sindacale la caratteristica centrale dell'accertamento della genuinità della volontà del lavoratore ai fini dell'inoppugnabilità della conciliazione, la sede di stipula e di sottoscrizione dell'accordo non è un requisito neutro (così come l'affiliazione o meno al sindacato di iscrizione, o comunque di fiducia e scelta del lavoratore, del rappresentante sindacale che fornisca assistenza nella procedura), ma concorre alla funzionalità delle forme prescritte in relazione alla suddetta effettività. Tanto premesso, il Collegio intende deve dare continuità ai principi affermati da questa Corte (Cass. n. 10065/2024), secondo cui la conciliazione in*

sede sindacale non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore».

Ad colorandum, si deve notare che in entrambe le ultime pronunce menzionate, viene richiamata Cass.1975/24 *cit.* senza voler apparentemente discostarsene (di più: Cass.9286/25 ne cita espressamente la massima), salvo poi prendere una direzione evidentemente antinomica.

Se dunque fino a Cass.10065/24 quel che contava era esclusivamente l'effettività dell'assistenza del sindacalista, al più con qualche intoppo nel tentativo di sondare i rapporti tra la conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art.411, comma 3, c.p.c. e quella prevista dall'art.412 ter c.p.c., ma senza soffermarsi oltremodo sulla sede fisica presso la quale sono apposte le firme, in virtù di tale orientamento che si sta affermando in Corte di Cassazione – e cui necessariamente la quotidianità si dovrà confrontare – il luogo di sottoscrizione diviene criterio formale, in difetto del quale la volontà del Lavoratore e l'assistenza del sindacato si presumono non genuine e inidonee a superare il vaglio di cui all'art.2113, 4° comma, c.c.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 8 aprile 2025, n. 9286](#)