

## Conciliazione sindacale: la svolta della Corte d'Appello di Milano sui requisiti della sede

*di R. Scorcelli - 18 agosto 2026*

Con la sentenza del 6 novembre 2025 n. 698 (rel. Dossi), la Corte d'Appello di Milano interviene autorevolmente nel dibattito relativo alla individuazione dei requisiti sostanziali e formali ai fini della configurabilità di una conciliazione sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113, ultimo comma, c.c., sposando l'orientamento più rigoroso: non basta la firma di un sindacalista. Una volta accertata l'effettiva assistenza prestata dal sindacalista al lavoratore, occorre che la conciliazione avvenga nelle sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Com'è noto, quanto ai requisiti sostanziali, occorre una attiva partecipazione alla trattativa del rappresentante sindacale, con una effettiva opera di assistenza a favore del lavoratore per ripristinare una sua reale parità con l'impresa, a tutela del suo consapevole consenso (Cass., 13 novembre 1997, n.11248). In applicazione di tali principi è stata esclusa la configurabilità di una conciliazione sindacale in un caso in cui il sindacalista si era limitato ad elaborare conteggi restando tuttavia estraneo e passivo alla vicenda transattiva (Cass., 22 maggio 2008, n.13217).

In giurisprudenza, è stato anche affermato che tale effettiva assistenza deve essere prestata da esponenti della organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore (Cass., 26 settembre 2016, n.18864; Cass., 22 ottobre 1991, n. 11167) o eventualmente anche da rappresentante sindacale di organizzazione diversa da quella di appartenenza ma in presenza di avallo scritto o orale del sindacato di appartenenza (Cass., 11 dicembre 1999, n. 13910; Trib. Bari 6 dicembre 2006; Trib. Bari 6 aprile 2022 su [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it) 5 luglio 2022), atteso che solo tali soggetti sarebbero in grado di assumere quell'atteggiamento concretamente protettivo nei confronti del lavoratore, idoneo a tutelare i suoi interessi e a renderlo consapevole della portata dell'accordo, rendendo così inoppugnabile la transazione (Trib. Bari, 6 aprile 2022, cit.). Qualora il lavoratore non sia iscritto ad alcuna organizzazione sindacale è comunque necessario il conferimento di un mandato ad hoc da parte dello stesso lavoratore (Trib. Bari, 6 dicembre 2006, cit.).

In mancanza di tale effettiva assistenza da parte del rappresentante sindacale, devono ritenersi irrilevanti sia l'eventuale assistenza prestata dall'avvocato del lavoratore sia le generiche informazioni sugli effetti della transazione date al lavoratore dai conciliatori (Cass., 23 ottobre 2013, n. 24024).

Grava sul lavoratore l'onere di provare la non effettività dell'assistenza del sindacalista nonostante la presenza di quest'ultimo alla conciliazione (Cass., 9 giugno 2021, n. 16154).

Circa i requisiti formali, si sono consolidate nel tempo tre diverse teorie.

Secondo un primo orientamento (Trib. Roma, 8 maggio 2019, n. 4354; Cass., 3 settembre 2003, n. 12858; Cass., 3 aprile 2002, n. 4730; Cass., 17 gennaio 1984, n. 391) una conciliazione potrebbe ritenersi validamente stipulata in sede sindacale solo se prevista dal contratto collettivo e nel rispetto delle modalità ivi indicate. Tale orientamento trova un forte conforto

normativo (e per questo motivo è quello maggiormente convincente) nel disposto dell'art. 412 quater c.p.c. (come modificato dall'art. 31, l. 4 novembre 2010, n. 183 c.d. "Collegato Lavoro"), secondo cui "la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

Pertanto, una conciliazione potrebbe considerarsi "sindacale", ai fini dell'art. 2113, u.c., c.c., solo nel caso in cui sia contemplata e venga svolta con le modalità previste dai contratti collettivi (nazionali o di prossimità) "sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

Ne consegue, a maggior ragione, che ove tale contrattazione collettiva abbia previsto come indispensabile l'appartenenza del rappresentante sindacale non solo alla organizzazione cui aderisce il lavoratore, ma anche l'inserimento del primo nell'organizzazione locale dello stesso sindacato, sarebbe annullabile l'accordo raggiunto con l'assistenza di un sindacalista appartenente ad una diversa organizzazione locale (Cass., 3 settembre 2003, n. 12858, cit.; Cass., 3 aprile 2002, n. 4730, cit.; Cass., 17 gennaio 1984, n. 391, cit.; Trib. Milano, 26 settembre 2002).

Non sarebbe, invece, indispensabile (salvo che sia prevista dalla contrattazione collettiva) la bilateralità e, cioè, la partecipazione dell'associazione datoriale (Cass., 3 aprile 2002, n. 4730, cit.).

Secondo una diversa opinione, invece, una conciliazione potrebbe considerarsi "sindacale" anche nel silenzio della contrattazione collettiva e con modalità diverse da quelle eventualmente indicate nel contratto collettivo purché la transazione risulti da un documento sottoscritto contestualmente dalle parti nonché dal rappresentante sindacale di fiducia del lavoratore (Cass., 11 dicembre 1999, n. 13910; Cass., 10 febbraio 2011, n. 3237).

Infine, secondo una terza teoria, l'intervento del rappresentante sindacale sarebbe di per sé sempre sufficiente a configurare una conciliazione come "sindacale" ai fini in esame, fermo restando il rispetto delle modalità contemplate dal contratto collettivo ove previste (G. Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Giuffrè Editore, 1990, 89).

Il Ministero del Lavoro inizialmente aveva assunto una posizione più restrittiva, aderendo al primo degli orientamenti citati (Min. Lav. Nota 16 marzo 2016, n. 5199), affermando in estrema sintesi che anche il riferimento contenuto nell'art. 2113, ultimo comma, all'art. 412 ter c.p.c. "rende evidente la scelta ordinamentale di limitare la conciliazione ex art. 2113 c.c. a sedi che garantiscono un certo gradiente di istituzionalizzazione".

Senonché a distanza di pochi giorni lo stesso Ministero del Lavoro ha inopinatamente mutato opinione ritenendo sufficiente la stipulazione del verbale "in sede sindacale (ex art. 411, comma 3, c.p.c.) ossia con l'assistenza di un rappresentante sindacale di fiducia che appartenga alle associazioni sindacali maggiormente rappresentative", escludendo la necessità di verificare l'esistenza ed il rispetto delle procedure previste dai contratti collettivi (Min. Lav. Nota 22 marzo 2016, n. 5755). Tale orientamento è stato poi condiviso anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL Nota 17 maggio 2018, n. 163) sul rilievo che "l'assistenza fornita dall'associazione in favore del lavoratore – purché effettiva e correttamente attuata – co-

stituisce condizione imprescindibile e sufficiente per la validità della conciliazione sindacale e dunque per il suo deposito presso l'Ispettorato Territoriale”.

Con la sentenza in commento, la Corte d'Appello di Milano aderisce al primo orientamento, statuendo che il regime di inoppugnabilità concerne le sole conciliazioni sindacali espletate nelle sedi protette di cui all'art. 2113 c.c., che richiama specificamente l'art. 412 c.p.c. ter, e dunque le sole conciliazioni sindacali che avvengono presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Secondo la Corte d'Appello, infatti, la ratio dell'art 412 ter c.p.c. è quella di assicurare “anche attraverso l'individuazione della sede e delle modalità procedurali da parte della contrattazione collettiva, la piena tutela del lavoratore in ragione dell'incidenza che la conciliazione sindacale ha sui diritti di quest'ultimo e la previsione delle modalità procedurali e degli organismi di conciliazione da parte della contrattazione collettiva non costituisce un mero requisito formale, ma definisce un quadro di garanzie funzionale ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato. In quest'ottica, le disposizioni pattizie sottoscritte dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e rappresentano un punto di convergenza e composizione dei contrapposti interessi delle parti che il legislatore ha ritenuto idoneo a perseguire l'obiettivo anzidetto”

Nello stesso senso, sulla base di analoghe considerazioni, si era già pronunciato anche il Tribunale di Roma con la sentenza 8 maggio 2019 n. 4354 (est. Cacace).

Giova ricordare che il quadro normativo di riferimento in materia è costituito da

- l'art. 410 c.p.c.: il tentativo di conciliazione può essere proposto “anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato”
- l'art. 411 c.p.c.: “se il tentativo si è svolto in sede sindacale il processo verbale è depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro...”
- l'art. 412 ter c.p.c.: “la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolte presso le sedi e con le modalità previste con i contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”

Le motivazioni della sentenza in commento sono molto convincenti e condivisibili innanzitutto alla luce del chiaro tenore letterale dell'art. 412 quater c.p.c.

Pertanto, come rilevato dal Ministero del Lavoro nella Nota del 16 marzo 2016 n. 5199, deve ritenersi irrilevante il fatto che oggi l'art. 410 c.p.c. non preveda più che il tentativo avvenga con le “procedure previste da contratti o accordi collettivi”, considerato che il rispetto di tali procedure è imposto dall'art. 412 ter c.p.c.

Anzi, proprio il richiamo operato dall'art. 2113, ultimo comma, all'art. 412 ter c.p.c. “rende evidente la scelta ordinamentale di limitare la conciliazione ex art. 2113 c.c. a sedi che garantiscono un certo gradiente di istituzionalizzazione” mentre – sempre per usare le parole del Ministero del lavoro - il riferimento contenuto nell'art. 410 c.p.c. alla “associazione sindacale a cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato” indica solo il soggetto che può proporre il tentativo in “una funzione solo di consulenza ed assistenza e non propriamente conciliativa” funzione che può avvenire solo, ex art. 412 ter c.p.c. “nelle sedi con le modalità previste dai contratti collettivi”.

La sentenza della Corte d'Appello di Milano si colloca nel solco del più recente orientamento giurisprudenziale, che privilegia un'interpretazione rigorosa del quadro normativo in materia, valorizzandone la funzione di tutela del lavoratore.

Basti citare le recenti pronunzie della Corte di Cassazione (Cass. 15 aprile 2024, n. 10065 e Cass. 8 aprile 2025, n. 9286) che hanno escluso la configurabilità di una conciliazione in sede sindacale nel caso di transazioni stipulate con l'assistenza del rappresentante sindacale presso la "sede aziendale" sul rilievo che i luoghi selezionati dal legislatore "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; diversamente mancherebbe il carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore".

È appena il caso di aggiungere che, qualora non ricorrano i presupposti per qualificare l'accordo come conciliazione sindacale, la transazione non solo rimane impugnabile ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, c.c., ma non può neppure beneficiare del regime fiscale agevolato previsto per l'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. Decreto Tutele Crescenti). Tale disposizione, infatti, presuppone – salvo il ricorso ad altre sedi protette previste dall'ordinamento – che l'offerta sia formalizzata nell'ambito di una genuina sede sindacale.

Renato Scorcelli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [App. Milano, 6 novembre 2025, n. 698](#)