

## CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO .

### IL COMPORTAMENTO DELLE PARTI

La recente pubblicazione della **sentenza della Corte di Cassazione n. 8260 del 30.3.2017** induce ad un primo approfondimento in tema di conciliazione delle controversie di lavoro con particolare riferimento al percorso ed alle modalità, anche comportamentali, seguite per pervenire alla verbalizzazione : si tratta, dunque, di una materia di grande interesse per il **Consulente del Lavoro** chiamato spesso a ricercare soluzioni, anche alternative, a controversie insorte nel corso o al termine del rapporto.

Soluzioni che evitino il ricorso all’Autorità Giudiziaria : Autorità che, peraltro, non rimane estranea – ed è proprio questo l’aspetto che mette in evidenza la sentenza citata – al dipanarsi della vicenda dedotta in contenzioso, neppure quando essa potrebbe considerarsi conclusa.

Ma procediamo per gradi premettendo – nell’illustrare pur sinteticamente il fatto all’origine della causa – che ci si muove in un contesto caratterizzato:

da una procedura di licenziamento collettivo ( **legge 223 /91** ) per una eccedenza lamentata di 21 posizioni lavorative e,

in prosieguo – come spesso avviene nella pratica –, di una conciliazione individuale ( e qui si richiamano gli articoli **409 e seguenti del Codice di procedura civile** ) successivamente impugnata dal lavoratore interessato e la cui verbalizzazione era avvenuta in sede sindacale ( dunque ai sensi dell’articolo **411 C. P. C.** ) per “ **vizio del consenso derivante da dolo** “ del datore di lavoro.

Sia il Giudice di primo grado che la Corte di Appello avevano respinto le richieste del lavoratore che, dunque, ha fatto ricorso al grado di giudizio di legittimità della Corte di Cassazione adducendo una serie di motivi : tra questi, per l’aspetto qui di rilievo fondamentale, la Suprema Corte ha rilevato che il ricorso “ è fondato in riferimento alla denuncia di dolo ” non essendo stata adeguatamente valutata l’idoneità della condotta del datore di lavoro a trarre in inganno il lavoratore.

Nello specifico, nella lettera di apertura della procedura di mobilità era stata inclusa quella del ricorrente tra le posizioni eccedentarie, “ salva poco tempo dopo l’assunzione di altro lavoratore per la medesima posizione “.

Rileva la Suprema Corte “ come anche una condotta di **silenzio malizioso** sia idonea ad integrare raggio “.

E’ bene, tuttavia, a questo punto evidenziare che la Corte ha cassato la sentenza impugnata rinviando alla Corte d’Appello per l’accertamento – in concreto – se la condotta datoriale sia stata idonea ad “ integrare un dolo omissivo in danno del proprio dipendente “ sì da comportare l’annullamento del verbale di conciliazione sottoscritto tra le parti in sede sindacale.

Si legge infatti nella sentenza, a questo proposito, che occorre tenere presente “in linea generale come in tema di dolo ( sia commissivo che omissivo n. d. r. ) quale causa di annullamento del contratto gli artifici o i raggiri, così come la reticenza o il silenzio, debbano essere valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto e alle qualità e condizioni soggettive dell’altra parte, onde stabilirne l’idoneità a sorprendere una persona di normale diligenza, non potendo l’affidamento ricevere tutela giuridica se fondato sulla negligenza”.

La vicenda specifica dunque deve essere ancora definita e la fase della nuova valutazione dei Giudici del rinvio potrebbe concludersi con la riaffermazione della piena validità del verbale in quanto, ad esempio, potrebbe prevalere la convinzione di un approccio del lavoratore alla intera vicenda – apertura della mobilità, individuazione delle figure in eccedenza, licenziamento, verbale di conciliazione, impugnazione di esso – negligente ovvero non sufficientemente aderente alla serietà della vicenda medesima nelle varie articolazioni ( cui certo non sono state estranee consultazioni sindacali e dibattiti interni alle maestranze interessate alla riduzione di personale ) anche in considerazione del ruolo “ qualità e condizioni soggettive ” del lavoratore stesso.

A prescindere, però, dall'esito finale della specifica vicenda, non vi è dubbio che la sentenza della Cassazione afferma un principio fondamentale che deve, e dovrà ancora di più in futuro dopo questa pronuncia, essere ben tenuto presente nel corso di trattative di questo tipo :  
infatti, *come per l'ordinamento penale* un "silenzio malizioso" su circostanze rilevanti ai " fini della valutazione delle reciproche prestazioni da parte di colui che abbia il dovere di farle conoscere, costituisce" " elemento del raggirò idoneo ad influire sulla volontà negoziale del soggetto passivo", *così nel contratto di lavoro* "il silenzio serbato da una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, qualora l'inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno perseguito, determinando l'errore del deceptus, integrano gli estremi del dolo omissivo rilevante ai sensi dell'articolo 1439 c. c. ( tra i vizi del consenso : errore, violenza ed appunto dolo = "causa di annullamento del contratto quando i raggiri usati da uno dei contraenti sono stati tali che, senza di essi, l'altra parte non avrebbe contrattato" -1° comma ).

## **VERBALI REDATTI IN SEDE SINDACALE**

Il commento alla sentenza n. 8260 offre lo spunto per richiamare all'attenzione le indicazioni che, proprio in tema di verbali di conciliazione redatti in sede in sindacale ai sensi dell'articolo 411 c. p. c. e di successivo deposito presso le ( ex DTL, ora ) sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, sono state fornite dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** con la **nota n. 37//5199 del 16 marzo 2016**.

Anche per questa riflessione occorre qualche breve cenno al quadro di riferimento della questione che ha poi portato il Ministero ad esprimere il parere qui trattato :  
torniamo brevemente alla formulazione degli **articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile sancita con la legge 11 agosto 1973 n.533** ( di " disciplina delle controversie individuali di lavoro " ) : l'articolo 410 nel regolare il tentativo di conciliazione d'una controversia individuale di lavoro ( e qui solo di "passaggio" se ne ricorda la natura: facoltativa, poi obbligatoria a seguito del decreto legislativo 80 / 1998 ed infine tornata facoltativa con la **legge 183 / 2010 - collegato lavoro** ) prevedeva la sede istituzionale della *commissione provinciale di conciliazione* (organo a composizione paritetica delle parti sociali ) in alternativa alla "*sede sindacale*" : "...e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste da contratti e accordi collettivi".  
L'articolo 411 a sua volta determinava il seguito da conferire alla verbalizzazione avvenuta in sede sindacale : processo verbale da depositare presso la sede provinciale del Ministero del lavoro ( sede che nel corso degli anni ha cambiato spesso la propria denominazione = ora ispettorato territoriale del lavoro ), al fine dell'**accertamento dell'autenticità** a cura del dirigente dell'ufficio pubblico con il conseguente deposito nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione il verbale è stato redatto per consentire al Giudice " su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale" di renderlo esecutivo con decreto.

Con la formulazione della norma prima sommariamente descritta era dunque chiaro il collegamento fra i due articolati : l'accertamento dell'autenticità del verbale di conciliazione ( richiesto dal 411 ) presupponeva la verifica che ad esso si fosse pervenuti avvalendosi ( articolo 410 ) delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi. E queste erano le indicazioni fornite all'epoca ( 1975 ) dal Ministero del lavoro alle proprie strutture periferiche ( all'epoca Ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione).

A proposito di "strutture periferiche" soltanto per inciso ed al fine di evitare confusione vale la pena di rilevare che per espressa previsione normativa ( articolo 11 comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n.149 ) " Ogni riferimento alle direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro contenuto in provvedimenti di legge o in norme di rango secondario è da intendersi, in

quanto compatibile, alla sede territorialmente competente dell'Ispektorato" Nazionale del Lavoro (I. N. L.).

A riportare in evidenza la questione del deposito dei verbali redatti in sede sindacale e ad indurre il Ministero ad attualizzare – confermandone peraltro spirito e finalità – le istruzioni a suo tempo fornite alle strutture territoriali, sono state proprio le modifiche apportate agli articoli del codice di procedura civile di riferimento dal “collegato lavoro “: **l'attuale formulazione dell'articolo 410 c. p. c.**, infatti, non facendo più cenno alle “procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi” ha indotto a ritenere superato il collegamento di questa previsione ai fini dell'accertamento di autenticità ( tuttora previsto, peraltro, dal successivo articolo 411 ) e, dunque, a ritenere censurabile il diniego opposto ad un deposito di verbale raggiunto in sede sindacale perché dalla verbalizzazione era assente l'elemento “.....di ammissibilità della procedura del deposito ovvero che la conciliazione sia stata raggiunta nel rispetto delle procedure previste nei contratti o accordi collettivi, in riferimento alla **circolare ministeriale . 1138/G/77 del 17 marzo 1975**, nonché, n via sussidiaria, dal momento che l'associazione sindacale non risulta firmataria di CCNL (settore commercio, metalmeccanico, lavoro domestico)”.

L'antefatto dell'intervento ministeriale risiede dunque nel diniego opposto da una sede territoriale e dalla conseguente richiesta di parere in merito alla posizione espressa dall'organizzazione interessata al deposito non realizzatosi per le motivazioni prima riportate.

Ebbene il Ministero nella nota del marzo 2016 – alla cui lettura comunque si rinvia per ulteriore completezza – ha posto in evidenza i seguenti aspetti tutti importanti in considerazione della frequenza con la quale al **Consulente del Lavoro** viene richiesto di occuparsi di questa particolare fase della conciliazione :

- il collegamento fra il deposito della verbalizzazione e la verifica del rispetto delle procedure di fonte collettiva non trova più fondamento nella attuale formulazione dell'articolo 410 c. p. c. , ma continua a trovare fondamento nella nuova versione del successivo **articolo 412 ter c. p. c.** che testualmente prevede : 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;

- è peraltro lo stesso **articolo 2113 c. c.** - nella nuova formulazione sancita nel comma 7 della legge 4 novembre 2010 n. 183 – a richiamare espressamente l'inapplicabilità delle sue previsioni ( l'impugnazione cioè di rinunzie e transazioni con oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge e contratti collettivi) alle conciliazioni intervenute “ ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile”;

- appare quindi ora necessario che l'eventuale verbalizzazione realizzata in **sede sindacale** riporti espressamente (così come era richiesto dalla circolare ministeriale del 1975 ) la dichiarazione di avere nella specifica conciliazione seguito le procedure previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

E, si badi bene, ora la norma si riferisce a contratti collettivi sottoscritti non da qualunque organizzazione sindacale, ma esplicitamente a quelle **maggiormente rappresentative**.

La materia cui si è fatto riferimento tocca, inevitabilmente, gli interessi delle parti interessate alla conciliazione ma la sua estrema delicatezza finisce anche per coinvolgere la posizione di chi le assiste, ed in proposito si ritiene conferente al tema trattato richiamare all'attenzione un importante enunciato contenuto nella **sentenza** della Corte di Cassazione **n.24024 del 23.10.2013** : il riferimento è proprio all'intreccio che qui si è trattato : articolo 2113 c. c. - conciliazione in sede sindacale e per la sua importanza si ritiene opportuno riportarlo in conclusione di questa riflessione. La Suprema Corte, nell'accogliere un ricorso vertente proprio su svolgimento, caratteristiche, contenuto ed impugnabilità di una conciliazione avvenuta in sede sindacale (in epoca antecedente

la riforma del “collegato lavoro”) , ha cassato la sentenza impugnata e rinviato alla Corte di Appello in diversa composizione per rinnovare il giudizio sulla ammissibilità dell’impugnazione della conciliazione “verificando l’effettività della assistenza sindacale e la sussistenza degli elementi costitutivi dell’atto di transazione”.

Ebbene la S. C. ha stabilito nel seguente il principio di diritto in base al quale il giudizio dovrà essere rinnovato : “Per l 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 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 c. c. “ ( transazione = contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro ).

Michele Monaco