

**Parere dei consulenti.** Individuate le ipotesi in cui l'intesa è attaccabile

# La conciliazione in sede sindacale non è sempre definitiva

**Paolo de Berardinis  
Giuseppe Maccarone**

La Fondazione Studi dei consulenti del lavoro ha emanato il parere numero 21/2010 in cui affronta la delicata questione riferita all'impugnazione della conciliazione sottoscritta in sede sindacale.

Richiamando una sentenza della Cassazione (16168/04), i consulenti del lavoro ribadiscono che, in linea di massima, la conciliazione è sottratta alla impugnazione, da esperirsi nei sei mesi previsti dall'articolo 2113 del codice civile. La suprema Corte ha infatti affermato che il lavoratore, essendo assistito dal sindacato, è sottratto al timore esercitato dal datore di lavoro.

Il venir meno della soggezio-

ne della possibilità di impugnare l'atto contenente le sue rinunzie. Tuttavia la conciliazione è pur sempre un contratto (incontro di volontà delle parti) e come tale soggiace alle regole generali della nullità, previste dall'articolo 1418 del codice civile; da ciò, dunque, la possibilità che, ricorrendo uno dei ca-

si di nullità, l'atto sia successivamente impugnato.

Vi sono dei casi in cui il lavoratore può impugnare la conciliazione sindacale nei sei mesi successivi alla stipula dell'accordo, ovvero dalla cessazione del rapporto di lavoro. Questo può avvenire, per esempio, quando la partecipazione del sindacato non sia stata effettiva: l'organizzazione sindacale non ha, cioè, assistito effettivamente il lavoratore ma si è limi-

tata a una mera presenza formale. In tale circostanza, sul lavoratore incombe l'onere di dimostrare l'inadeguatezza dell'assistenza. Sempre in ambito di assistenza - fa notare la Fondazione Studi - quest'ultima deve essere offerta al lavoratore dall'organizzazione sindacale a cui lo stesso ha conferito; la presenza di diverse associazioni rende la conciliazione impugnabile.

Anche il non rispetto delle procedure di conciliazione previste dal Ccnl può rendere il patto attaccabile. Esistono, poi, delle situazioni in cui il lavoratore può impugnare il verbale, anche dopo che siano trascorsi i sei mesi citati. Tra le varie ipotesi, è interessante evidenziare il vizio della genericità della rinuncia che mina l'accordo conciliativo; dal verbale si deve evincere con im-

mediatezza che il lavoratore aveva la netta volontà di rinunciare a uno o più diritti; la loro individuazione deve avvenire con precisione, altrimenti il lavoratore può contestare gli effetti dell'atto e in particolare delle rinunzie. Rende, inoltre, impugnabile la conciliazione anche la mancata sottoscrizione del verbale da parte del lavoratore (o da persona delegata); la sola iscrizione del prestatore non conferisce al sindacato il potere di disporre dei diritti in gioco. Non è escluso, però, che il lavoratore aderisca successivamente, ratificando l'accordo.

Va infine ricordato che non può parlarsi di transazione in assenza di una lite effettiva relativa a diritti già maturati dal lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

