

La validità della conciliazione sindacale può essere subordinata al luogo in cui si svolge

Cassazione

La sede è indifferente se la procedura è regolata da un contratto collettivo

In tutti gli altri casi l'accordo va sottoscritto in una sede sindacale

Enrico Maria D'Onofrio
Barbara Massara

Con l'ordinanza 10065/2024, la Corte di cassazione ha ritenuto che la stipula di un accordo conciliativo, con l'assistenza del rappresentante sindacale ma in sede aziendale, non soddisfa il requisito normativamente previsto ai fini della validità delle rinunce e transazioni ivi espresse, con conseguente nullità del verbale.

Il principio di diritto enunciato dalla Corte deve essere valutato alla stregua dell'ordinanza 1975/2024, in cui la stessa Cassazione ha prospettato una tesi antitetica, secondo la quale la necessità 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 a una sua volontà genuina. 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, quindi, la stipula del verbale di conciliazione in una sede diversa da quella sindacale non produce alcun effetto invalidante sulla transazione. L'ordinanza 10065/2024 richiama tale precedente, ma lo ritiene circoscritto alle conciliazioni in base all'articolo 412-ter del Codice di procedura civile, ossia a quelle stipulate presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il caso da ultimo esaminato dalla Corte, invece, attiene a una conciliazione stipulata secondo l'articolo 411, terzo comma, del Codice di procedura civile, quindi in una sede non prevista da un contratto collettivo. In tale situazione, secondo la Corte, la protezione del lavoratore non è affidata unicamente all'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 e nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti, di qualsiasi genere. Quindi, con particolare riferimento all'articolo 411, terzo comma, il principio fissato dalla Corte porta ad assimilare (ad avviso degli scriventi, erroneamente) la "sede sindacale" al "luogo" di stipula. Il luogo, secondo la Corte, avrebbe carattere tassativo e non ammetterebbe equipollenti, in ragione della finalità di assicurare al lavoratore un ambiente neutro, estraneo al dominio e all'influenza della controparte datoriale.

Pertanto, dalle sopra citate ordinanze si ricava, quanto al luogo di stipulazione dell'accordo, una netta differenziazione tra le conciliazioni secondo l'articolo 411, terzo comma e quelle regolate dai contratti collettivi in base all'articolo 412-ter. Soltanto per queste ultime (che, a oggi, costituiscono una netta minoranza) il luogo di stipula è irrilevante, mentre condiziona la validità di quelle previste dall'articolo 411, terzo comma.

Per gli operatori, dunque, si prospetta la necessità di diversificare il luogo di stipula della conciliazione in base al fatto che si tratti di una sede espressamente prevista da un contratto collettivo o meno. Nel primo caso, la validità della conciliazione è disancorata dal luogo di stipula, sicché rileve-

rebbe la sola effettiva assistenza sindacale; nel secondo, invece, la validità dell'accordo stipulato in sede aziendale o comunque in luogo diverso dalla sede sindacale potrebbe essere effettivamente a rischio ove, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore impugni la conciliazione.

Si tratta di una differenziazione formalistica che, da una parte, incide sulla certezza dei verbali già stipulati in luogo diverso da quello sindacale (e che sarebbero tutti a rischio, salvo che il termine semestrale dalla cessazione del rapporto di lavoro sia già decorso) e, dall'altro, non si tradurrà in una maggiore garanzia per i lavoratori. L'effettiva assistenza sindacale non si misura nelle mura di un locale, né la sede aziendale (o qualunque altro luogo) fornisce, di per sé, minori garanzie circa l'adeguata consapevolezza, da parte del rappresentante sindacale, della controversia oggetto di trattativa e dell'interesse sostanziale che muove il lavoratore ad aderire all'accordo e a disporre dei suoi diritti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INDAGINE CONSULENTI DEL LAVORO

Competenze digitali, il gap italiano penalizza le imprese

Il tessuto produttivo italiano ha bisogno annualmente di 1 milione e 277 mila professionalità innovative, quasi un quarto (23,2%) della domanda di lavoro complessivamente espressa dalle nostre imprese: figure chiave soprattutto sul fronte dell'innovazione, la cui mancanza sta mettendo a dura prova moltissime aziende.

È quanto emerge da una ricerca effettuata dalla Fondazione studi consulenti del lavoro, intitolata «Capitale umano e transizione tecnologica. L'innovazione di competenze che serve alle imprese» e basata sulle informazioni contenute nella banca dati Unioncamere Excelsior.

L'indagine è stata illustrata ieri all'Università di Firenze durante la conferenza stampa di presentazione del Festival del Lavoro 2024. L'evento, patrocinato dallo stesso ateneo e giunto alla XV edizione, sarà intitolato «Etica e sicurezza sul lavoro nell'era dell'AI» e si terrà nel capoluogo toscano dal 16 al 18 maggio.

«Parleremo ovviamente di intelligenza artificiale - ha sottolineato il presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Rosario De Luca - e avremo 250 relatori impegnati in 10 aule contemporanee».

Tornando alla ricerca, il suo punto di partenza è poco incoraggiante: solo il 45,6% della popolazione in

età lavorativa possiede, infatti, competenze digitali basilari, contro il 53,9% della media europea. Particolarmente significativa è la mancanza di laureati nelle materie STEM, con una media di soli 18,3 laureati ogni mille ragazzi di età compresa tra 20 e 29 anni, molto al di sotto della media europea. Per compensare la mancanza di competenze interne specializzate nelle funzioni ICT, il 56,4% delle aziende è così costretto ad affidarsi a figure esterne, generando un corto circuito che rischia di indebolire ulteriormente la cultura dell'innovazione nel Paese.

—M.Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

www.familybusinessforum.net

info@familybusinessforum.net

9 - 10
Maggio 2024
Lecco

FAMILY
BUSINESS
Forum

Camera di Commercio di Como-Lecco, Via Tonale 28-30, Lecco
giovedì 9 dalle 9:00 alle 20:00 - venerdì 10 dalle 9:00 alle 14:00

ORGANIZZATO E DIRETTO DA
Maria Silvia Sacchi

IN COLLABORAZIONE CON
CONFINDUSTRIA
LECCO E SONDRIO

CON IL PATROCINIO DI
Commissione europea

PREMIUM SPONSOR
BORSA ITALIANA

LOMBARD ODIER

simest
gruppo oip

PARTNER ISTITUZIONALE
AIDAF

MEDIA PARTNER
sky tg24

PARTNER
BANOR BPER: BANCA PRIVATA CESARE FONDI

FONDAZIONE MONZINO

Money Management

UniCredit