

ORDINANZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE N. 9286/2025: BREVI RIFLESSIONI SULLA CONCILIAZIONE SINDACALE

DI PAOLA BUONPENSIERE CONSULENTE DEL LAVORO E AVVOCATO IN MILANO

L'Ordinanza della Corte di Cassazione n. 9286 dell'8 aprile 2025 offre lo spunto per tornare a riflettere sulla conciliazione in sede sindacale quale mezzo deflattivo del contenzioso in materia giuslavoristica.

L'agilità dello strumento, che permette di conseguire stabilità e certezza dei diritti, dando in tempi brevi un assetto definitivo a questioni controverse o dubbie, non deve portare a sottovalutare gli specifici requisiti di sostanza e di forma delle rinunce effettuate e delle transazioni concluse in ambito conciliativo così come le stesse modalità della conciliazione, i cui eventuali vizi rischiano di vanificare l'obiettivo dell'inoppugnabilità, sancita dall'art. 2113 c.c., comma 4.

Il caso esaminato dalla Corte riguarda la sottoscrizione di un verbale di conciliazione, ai sensi dell'art. 411, co. 3 c.p.c., conclusa presso la sede aziendale nella stessa data del licenziamento del lavoratore. La Corte, disattendendo quanto deciso nei precedenti gradi di giudizio, si sofferma sulla rilevanza della sede conciliativa, ribadendo che la sottoscrizione presso i locali del sindacato è funzionale ad una determinazione della volontà del lavoratore che sia realmente libera, non coartata, priva di condizionamenti da parte del datore di lavoro. La sede della società, invece, non può considerarsi luogo neutro e non può, dunque, assurgere a sede protetta, essendo intrinsecamente priva di neutralità.

Qual è allora il vero significato di sede neutra? La Corte stessa ci consente di valutarne la portata, attraverso il riferimento ad una precedente ordinanza, la n. 1975 del 18/01/2024, che tuttavia non si rivela sufficiente, nel caso di specie, a riconoscere la valenza di "sede protetta" al luogo prescelto. Nell'ordinanza del 2024 si affermava che la stipula dell'accordo in una sede diversa da quella sindacale non produce di per sé effetto invalidante sullo stesso, qualora sia dimostrato che il lavoratore abbia acquisito piena consapevolezza delle proprie dichiarazioni negoziali attraverso un'assistenza sindacale effettiva.

Si rivela dunque tutta l'importanza attribuita al luogo fisico di sottoscrizione, secondo un'interpretazione che, se all'apparenza risulta fin troppo formalistica e rigorosa, si ricollega tuttavia ad un obiettivo sostanziale di garanzia della posizione del lavoratore. La ricaduta di tale assunto sugli oneri probatori è logica e conseguente: quando la conciliazione è sottoscritta in una sede sindacale, la prova della piena consapevolezza è *in re ipsa* o può desumersi in via presuntiva; ne deriva che, in caso di giudizio, l'onere della prova della mancata assistenza sarà a carico del lavoratore.

Viceversa, quando la conciliazione è sottoscritta in una sede diversa, non qualificabile come protetta in base alle definizioni normative, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che il lavoratore ha comunque acquisito piena consapevolezza delle dichiarazioni sottoscrit- ➤

te, in virtù dell'assistenza sindacale ricevuta. Una differenza non irrilevante, che occorre tenere in prudente considerazione, ma che mostra in tutta evidenza come il concetto di libera determinazione della volontà si leghi a quello di contezza dei diritti e convinzione delle scelte: il lavoratore deve poter conoscere esattamente "a quale diritto rinunci e in quale misura" (così Ord. Cass., n. 9286/2025) e, in tal senso, è fondamentale il ruolo del sindacato, quale attore e garante dell'assistenza effettiva del lavoratore e dunque portatore di un ruolo ben preciso nei confronti del lavoratore, così come riconosciuto dalla stessa legge. Ciò significa che il sindacato non può mai ridursi a mero spettatore: il concreto atteggiarsi dei rapporti, anche precedente la sottoscrizione, potrà infatti fornire al giudice elementi indiziari per una eventuale prova presuntiva di un vizio esistente, tale da concorrere ad inficiare la validità dell'accordo sottoscritto.

Principi tutti ormai consolidati nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, interamente ripresi dalla recente sentenza del Tribunale di Milano del 28/03/2024, che si distingue per completezza espositiva, ma che preme segnalare anche per la particolare attenzione dedicata al concetto di disponibilità dei diritti. Nel caso esaminato, in cui si chiedeva al giudice di accertare la nullità di un verbale di conciliazione sindacale sottoscritto in occasione dell'affitto di ramo d'azienda e riguardante la responsabilità solidale dell'impresa

concedente, viene collegato chiaramente il concetto di tempo di disposizione con quello di disponibilità dei diritti derivanti da norme inderogabili.

Il lavoratore, seppure informato e consapevole, non può abdicarvi in maniera indiscriminata, neanche in sede conciliativa. Citando testualmente la sentenza della Cassazione n. 6664/2022, il giudice scrive: "in sede conciliativa si può rinunciare a diritti già maturati ma non si possono concordare regolazioni dei rapporti contrarie alle norme imperative".

Il lavoratore può dunque disporre dei diritti già maturati ed acquisiti nel proprio patrimonio, ma non di quelli in via di maturazione o che sorgeranno in futuro: si consentirebbe, altrimenti, in via preventiva, tramite la creazione di regole *ad hoc*, la violazione di quelle stesse norme pensate e costruite nel tempo per assicurare al lavoratore fondamentali ed irrinunciabili tutele retributive, previdenziali, di sicurezza e dignità del lavoro. Ed ancora, "la sede protetta non può essere il luogo in cui si consumano le violazioni, cioè si concordano regolazioni *contra legem* con rinuncia a farle valere ma si può unicamente rinunciare ai diritti già maturati in conseguenza di violazioni realizzate prima e fuori da quella sede".

Un monito da tenere costantemente presente in fase di studio e preparazione degli accordi, qualunque sia il tipo o la sede della conciliazione oggetto di interesse.