

*ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 19 febbraio 2024, n. 7*

**“La necessità** (derivante dal combinato disposto dell’art. 412 ter c.p.c. e del contratto collettivo di volta in volta applicabile) **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 ad una volontà non coartata, quindi genuina, del lavoratore”**. È quanto affermato dalla [Corte di cassazione all’interno dell’ordinanza n. 1975 del 18 gennaio 2024](#). Ma non è tutto, poiché, secondo il Giudice di legittimità, sulla base di tale principio di diritto, **“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 la stipula del verbale di conciliazione in una sede diversa da quella sindacale** (nella specie, presso uno studio oculistico: v. ricorso per cassazione, p. 12) **non produce alcun effetto invalidante sulla transazione”**.

La pronuncia della Corte di Cassazione trae origine dal ricorso (rigettato tanto in primo grado quanto in appello) di una lavoratrice volto a chiedere al Giudice l’accertamento dello svolgimento di mansioni superiori, condannando il datore di lavoro al pagamento delle relative differenze retributive, previa declaratoria di nullità della conciliazione intervenuta tra le parti.

Sia nel giudizio di primo grado che in appello le corti territoriali hanno rigettato la domanda della ricorrente in ragione della intervenuta conciliazione, ritenuta valida ed efficace. Nello specifico, secondo la corte territoriale, la conciliazione doveva ritenersi valida sulla base di molteplici ragioni: alla conciliazione ha preso parte il rappresentante sindacale, venendo meno così la condizione di inferiorità del lavoratore; tanto il lavoratore quanto il rappresentante sindacale hanno firmato il verbale di conciliazione, aspetto dal quale si evince la reciproca fiducia; dal verbale di conciliazione si evince l’oggetto della transazione (rinuncia alle pretese economiche) e che il rappresentante

sindacale ha provveduto ad avvertire le parti circa gli effetti propri della conciliazione e della sua inoppugnabilità; la conclusione di una transazione nel corso del rapporto di lavoro non è causa di invalidità della conciliazione; non è rilevante né il luogo materiale di svolgimento della conciliazione né che la Lavoratrice non fosse iscritta al sindacato di appartenenza del rappresentante sindacale poiché l'assistenza del rappresentante sindacale, che ha sottoscritto il verbale, è risultata essere effettiva.

Tali motivazioni sono richiamate dalla Cassazione, che precisa ulteriori principi di diritto in materia. Nello specifico, rispetto alla pretesa assenza di una **res dubia**, la Corte ricorda che **“essa può consistere anche in una situazione di incertezza circa l'esistenza di diritti che la lavoratrice intenderebbe poi far valere in un successivo giudizio. La transazione, infatti, è un negozio volto anche a prevenire l'insorgere di una lite (art. 1965 c.c.)”**.

Inoltre, rispetto al carattere funzionale della sede sindacale, la Corte specifica altresì che **“sul piano del riparto degli oneri probatori, se la conciliazione è stata conclusa nella sede “protetta”, allora la prova della piena consapevolezza dell'atto dispositivo può ritenersi in re ipsa o desumersi in via presuntiva** (Cass. n. 20201/2017). Pertanto **graverà sul lavoratore l'onere di provare che, ciononostante, egli non ha avuto effettiva assistenza sindacale. Se invece la conciliazione è stata conclusa in una sede diversa, allora l'onere della prova grava sul datore di lavoro**, il quale deve dimostrare che, nonostante la sede non “protetta”, il lavoratore, grazie all'effettiva assistenza sindacale, ha comunque avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte”. Nel caso di specie, nonostante il rilevato errore di imputazione dell'onere probatorio da parte della corte territoriale, che aveva riconosciuto l'obbligo in capo alla lavoratrice di dimostrare l'assenza di una assistenza sindacale, la Cassazione ha ritenuto che la Corte d'appello avesse adeguatamente accertato “l'avvenuta assistenza sindacale piena, sia la genuina volontà della lavoratrice al momento della sottoscrizione, peraltro dopo aver vinto un iniziale ripensamento, ritenuto particolarmente significativo dalla Corte territoriale in termini di peculiare ‘maturazione’ del convincimento della lavoratrice circa i contenuti di quell'accordo”.

### **Federica Capponi**

Assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia “Marco Biagi”

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 *@FedericaCapponi*