

## Se il luogo fisico determina la validità della conciliazione sindacale

Nota a Corte di cassazione, Sez. Lav., ordinanza 8 aprile 2025 n. 9286 – Pres. *Doranzo* – Rel. *Michelini*

### Lavoro dipendente privato - Conciliazione sindacale presso la sede aziendale - Invalidità - Impugnabilità

di *Maria Spataro*\*

*La conciliazione in sede sindacale non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette, mancando del carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente all'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore.*

SOMMARIO: 1. Cenni introduttivi. – 2. La vicenda e il verdetto. – 3. I precedenti giurisprudenziali. – 4. Aspetti critici. – 5. Considerazioni conclusive.

#### 1. Cenni introduttivi

L'Ordinanza n. 9286 del 8 aprile 2025 emessa dalla Corte di cassazione in tema di conciliazione sindacale si colloca a pieno titolo nella vivace discussione in atto intorno ai suoi requisiti di validità, rinfocolatosi a partire dalla dibattuta sentenza adottata in tema dal Tribunale di Roma nel 2019<sup>1</sup>.

Essa richiede un'attenta analisi ed impone alcune riflessioni sulla evoluzione futura dell'istituto nel nostro ordinamento giuslavoristico, alla luce delle diverse, ed opposte, scelte operate in materia dal Legislatore nell'ultimo decennio.

Sono, invero, ormai note le profonde modificazioni di sistema operate dalla riforma del lavoro del 2015 (c.d. *Jobs Act*) sull'apparato di tutele del licenziamento individuale – in continuità con la riforma operata dalla precedente Legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero) –, caratterizzate dalla totale riscrittura del sistema sanzionatorio del licenziamento illegittimo volta ad ampliare l'area di applicazione della sola tutela risarcitoria, fino a renderla nella sostanza la regola, a scapito della tutela reintegratoria “onnicomprendiva”, relegata oggi a mera eccezione operante per le sole ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo<sup>23</sup>.

\* Avvocato in Como.

<sup>1</sup> Trib. Roma, sentenza 8 maggio 2019 n. 4354 con note di R. VOZA, *Sui presupposti di validità delle rinunzie e transazioni concluse in sede di conciliazione sindacale*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, 3, 626 e ss.; M. NOVELLA, *Le conciliazioni sindacali tra legge, prassi, forma e sostanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 4, II, 619 e ss.; A. MOSTARDA, *Sull'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali: una posizione isolata*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 6, 1324 e ss.; M. PERSIANI, *I limiti previsti dalla legge per la valida stipulazione delle conciliazioni sindacali*, in *Giur. it.*, 2019, 1064 e ss.; V. SPEZIALE, *Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT*, – 415/2020, 24 e ss.

<sup>2</sup> La letteratura in tema è vastissima. Tra i primi commenti alla riforma: C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT*, – 273/2015; M. DE LUCA, *Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT* – 251/2015; F. SCARPELLI, *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del d. lgs. n. 23/2015*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT* – 252/2015; M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel jobs act*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 310 e ss.; C. ROMEO, *Il dilemma delle tutele nel nuovo diritto del lavoro: i campi esclusi dalla riforma del Jobs Act*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, I, 285 e ss.; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutela crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Torino, 2015; G. FERRARO (a cura di), *I licenziamenti nel contratto “a tutele crescenti”*, in *Quad. Arg. dir. lav.*, 2015, 14; P. RAUSEI, C. SANTORO, *La revisione del sistema sanzionatorio*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, 2016, 517 e ss. Più recente, sul tema, A. MARINELLI, A. STEFANELLI, *Riflessioni sull'evoluzione della disciplina dei licenziamenti*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021,2, 110 e ss.

<sup>3</sup> Si richiama, per completezza espositiva, il costante lavoro giurisprudenziale, lavoristico e costituzionale, diretto a

In esse è evidente il netto schieramento del Legislatore in favore di un sistema di tutela prettamente indennitario – spinto dalle forti pressioni sovranazionali – in cui acquista centralità la certezza economica degli effetti del recesso per il datore di lavoro ed in cui è indubbio che lo strumento conciliativo giochi un ruolo di particolare rilievo nell’ambito della gestione delle controversie di lavoro, laddove questo – per quanto facoltativo – risulterà sicuramente preferibile dalle parti, in termini di celerità e certezza, qualora la posizione controversa sia destinataria di una tutela giudiziaria meramente indennitaria in base al dettato normativo.

Un decennio più tardi, la stessa esigenza di incentivazione e di favore verso le forme di risoluzioni extragiudiziali delle vertenze lavorative può leggersi nella previsione, ad opera della Legge n. 149/2022 (c.d. Riforma Cartabia), dell’estensione dell’ambito applicativo della negoziazione assistita da avvocati anche a questa tipologia di liti.

La recente novella, invero, ha previsto l’aggiunta dell’articolo 2-ter nel corpo del D.L. n. 132/2014 (conv. in Legge n. 162/2014), il cui testo prevede che per le controversie di cui all’articolo 409 c.p.c., e ferma restando la possibilità di optare per la conciliazione sindacale (ex art. 412-ter c.p.c.), le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita da avvocati in modo libero e prima di portare le proprie ragioni all’attenzione dell’Autorità giudiziaria competente, con gli stessi effetti di stabilità pari a quella degli accordi stipulati nelle c.d. sedi protette, poiché viene stabilito che all’accordo raggiunto in esito alla procedura di negoziazione assistita si applichi l’ultimo comma dell’art. 2113 c.c., purché ciascuna parte sia assistita da un proprio avvocato, a pena di invalidità dell’accordo stesso<sup>4</sup>.

Va nella medesima direzione anche la recente previsione dell’art. 20 della Legge n. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro 2024), in vigore dal 12 gennaio 2025, il quale individua nella modalità telematica e nei collegamenti audiovisivi una nuova ed ulteriore modalità, e si potrebbe azzardare nuova sede, di svolgimento e conclusione dei procedimenti conciliativi previsti dagli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c., la cui piena operatività è, tuttavia, rimessa alla adozione di specifici decreti ministeriali attuativi, di cui, a quanto consta, si attende ancora l’emanazione.

Ciò nonostante, l’arresto giurisprudenziale in commento non ha avuto dubbi nel porre nel nulla una conciliazione sindacale sul solo presupposto che la stessa si fosse conclusa fisicamente nei locali aziendali anziché in quelli in cui operava l’associazione sindacale il cui rappresentante intervenuto apparteneva, con la premessa di voler dare continuità all’orientamento giurisprudenziale emerso in una pronuncia di legittimità di circa un anno precedente<sup>5</sup> – continuità di cui si dubita per i motivi che meglio si esplicherà oltre – e rinviando, in tal modo, il nutrito dibattito intorno ai presupposti necessari ai fini della operatività della inoppugnabilità delle conciliazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore derivanti da norme inderogabili sancite dalla disciplina codicistica.

## 2. La vicenda e il verdetto

La riflessione è offerta alla Suprema Corte dall’impugnazione di un verbale di conciliazione sindacale, concluso ai sensi dell’art. 411, co. 3, c.p.c., da parte di un lavoratore subordinato licenziato per giusta causa, sottoscritto presso i locali aziendali nella stessa data del licenziamento intimato, respinta nei due gradi di merito sul dato della inoppugnabilità del relativo verbale ai sensi

---

riespandere il campo di applicazione della tutela reintegratoria, Per una puntuale ricostruzione della tendenza giurisprudenziale, si veda P. TOSI, E. PUCETTI, *Corte costituzionale n. 128 e n. 129 del 16 luglio 2024: ancora sulla legittimità costituzionale della disciplina dei licenziamenti – I licenziamenti disciplinari ed economici nel Jobs Act “riscritto” dalla Consulta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, 3, 303 e ss.

<sup>4</sup> Sul tema, per tutti, G. BERGAMASCHI, *La negoziazione assistita nelle controversie di lavoro*, in F. M. GIORGI E S. CIASCHI (a cura di), *Riforma del processo e controversie di lavoro*, 2023, Torino, 45 e ss.

<sup>5</sup> Il riferimento è a Cass., Sez. Lav., 15 aprile 2024, n. 10065. Hanno commentato l’ordinanza E. BOCCAFURNI, *Deciso revirement della Cassazione: la sede sindacale è fondamentale per l’efficacia della conciliazione*, in *LPO News*, 6 maggio 2024; M. PALLA, *Sulla nullità della conciliazione fuori sede (sindacale): il formalismo supera anche l’effettività dell’assistenza*, in *Labor*, 2024, 5; N. SERRANI, *La conciliazione in sede sindacale tra “formalismi”, oneri probatori e contrattazione collettiva*, in *Bollettino ADAPT*, 2024, 43.

dell'art. 2113, 4 co. c.c., desunta ed accertata a sua volta dalla raggiunta prova in giudizio dell'effettività della assistenza prestata al lavoratore dal rappresentante sindacale intervenuto (appartenente ad una sigla sindacale a cui il lavoratore non era iscritto) e sulla ritenuta inadeguatezza della sede aziendale a neutralizzare la qualità dell'assistenza ricevuta, in perfetta aderenza al pensiero dottrinale e giurisprudenziale dominante e ormai consolidato in punto.

Nel rendere risposta alle censure sollevate, la pronuncia in commento sembra partire dalle stesse premesse, laddove riconosce rilievo decisivo sia all'effettività dell'assistenza sindacale, quella *in grado di porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci ed in quale misura*<sup>6</sup>, sia alla natura solo funzionale della sede di sottoscrizione dell'accordo conciliativo, tale per cui la stipula in una sede diversa da quella sindacale *non produce di per sé l'effetto invalidante sulla transazione se il datore dà piena prova che il dipendente ha avuto, grazie all'effettiva assistenza sindacale, piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte*<sup>7</sup>, che, tuttavia, supera nelle deduzioni conclusive del suo *iter* argomentativo, sull'assunto che la centralità dell'effettività dell'assistenza sindacale ai fini dell'accertamento dell'inoppugnabilità della conciliazione rende la sede di stipula e di sottoscrizione dell'accordo non un *requisito neutro* ma, al contrario, funzionale ed essenziale al detto accertamento<sup>8</sup>.

La sede aziendale, esclusa dal Legislatore dall'elenco tassativo di cui all'art. 2113 c.c., difetterebbe di tali caratteristiche, rendendo per ciò solo la conciliazione ivi conclusa non conforme ai principi e alla *ratio* sottesa alla particolare tutela del lavoratore voluta in materia, *dato che 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 nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti*<sup>9</sup>.

L'arresto a cui giunge la pronuncia in commento sembra volerci dire, al netto dell'apparente corto circuito argomentativo, che l'assistenza dell'organo sindacale non può dirsi effettiva e non è da sola sufficiente a rendere libero ed informato il consenso del lavoratore alla dismissione dei propri diritti, essendo necessario, accanto ed oltre, che la volontà sia espressa in un luogo fisico neutro e resistente ai condizionamenti derivanti dalla posizione di soggezione del lavoratore rispetto al potere datoriale, che la Legge individua nelle sedi, intese topograficamente, indicate nell'art. 2113 c.c., e pertanto la sede giudiziale (art. 185 e 420 c.p.c.), le Commissioni di conciliazione presso l'ITL/INL (art. 410 c.p.c.), le Commissioni di conciliazione e arbitrato previste dai CCNL (art. 412-ter) e le commissioni di conciliazione e arbitrato irrituali (art. 412-quater), oltre alle sedi delle Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro (art. 76 D.Lgs. n. 276/2003).

Se questa lettura è corretta, e, quindi, se presupposto indefettibile della inoppugnabilità di una conciliazione sindacale *ex art. 411, co. 3* è che la stessa venga sottoscritta materialmente presso la sede fisica dell'associazione sindacale cui appartiene il rappresentante che assiste il lavoratore, anche ai fini di qualificare tale assistenza come effettiva, la conclusione a cui inevitabilmente si giunge è che la sede sindacale, per come intesa dalla pronuncia in analisi, è da sola sufficiente a rendere valida qualsiasi rinuncia e transazione conclusa presso essa, con buona pace degli sforzi giurisprudenziali e dottrinari fatti, sin da epoca ormai remota, per dare sostanza alla forma e per avvicinare il dettato normativo alle reali implicazioni connesse alla sua applicazione pratica.

### 3. I precedenti giurisprudenziali

La lettura offerta classificherebbe, altresì, la pronuncia in commento come il primo vero approdo giurisprudenziale in contrasto con il consolidato, e condivisibile, opposto pensiero sostanzialistico fatto ormai proprio da Corti e dottrina in tema, niente affatto in continuità con il precedente

<sup>6</sup> Ordinanza n. 9286/2025, punto 6, con richiamo di Cass. n. 24024/2013 e Cass. n. 13217/2008.

<sup>7</sup> *Ib.* punto 7, con richiamo di Cass. n. 1975/2024.

<sup>8</sup> *Ib.* punto 8.

<sup>9</sup> *Ib.*, punto 11.

giurisprudenziale a cui essa stessa si affida, per un dato, a parere di chi scrive, di fondamentale importanza e rilevanza.

L'ordinanza n. 10065/2024 del 15 aprile 2024 a cui guarda l'atto decisorio *de quo*, salutato da parte della dottrina come arresto del contrario orientamento ormai pacifico<sup>10</sup>, giunge a dichiarare nullo un accordo conciliativo concluso presso i locali aziendali sull'assunto che, nella fattispecie concreta, la mera presenza del rappresentante sindacale al momento della sottoscrizione dell'accordo non fosse sufficiente a rendere libero e consapevole il consenso espresso dal lavoratore alla rinuncia ai propri diritti e non soddisfacesse i requisiti normativamente richiesti ai fini della validità delle rinunce e delle transazioni dalla norma codicistica, dacché *“Nel sistema normativo sopra descritto, 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 nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti di qualsiasi genere”*<sup>11</sup>.

La Corte, tuttavia, in quella occasione nulla deduce, almeno da quanto è dato scorgere nel testo dell'ordinanza, circa la qualità dell'assistenza prestata al lavoratore ma si “accontenta” del mero dato storico della presenza del rappresentante sindacale nei locali aziendali all'atto della conclusione della transazione, per come riferito dalle Corti di merito quale presupposto di invalidità della conciliazione, al cui giudizio si conforma pienamente.

Tale (apparente)carenza induce a ritenere non raggiunta nei primi due gradi di giudizio la piena prova dell'effettività della assistenza sindacale e a chiedersi se non sia proprio questo il motivo posto a fondamento della stessa invalidità, dalle Corti di merito prima e da quella di legittimità poi.

Il dettaglio descritto riporterebbe anche questa pronuncia nell'alveo del pensiero giurisprudenziale dominante, a cui da conforto il di poco precedente giurisprudenziale in tema, che, di contro, fa proprio della raggiunta prova in giudizio circa l'effettività dell'assistenza ricevuta dalla lavoratrice ricorrente, desunta soprattutto da alcune circostanze fattuali, il perno dell'intera motivazione, al punto da convincerla della inoppugnabilità dell'accordo raggiunto nella fattispecie sottopostale, nonostante la conclusione dello stesso in luogo diverso dalla sede sindacale (nella specie uno studio oculistico)<sup>12</sup>.

Da questa impostazione si distanzia nettamente la pronuncia in commento, dacché, nel giungere alle proprie conclusioni non tiene in debito conto – in realtà non ne tiene conto affatto e qui bisognerebbe chiedersi se si tratta di una scelta consapevole – dei risultati dell'istruttoria effettuata nei due gradi di giudizio di merito, dai quali era, invece, emersa ed accertata la effettività dell'assistenza sindacale ricevuta dal lavoratore ricorrente e, per tale ragione, affermata come valida la relativa conciliazione.

Il Giudice di ultima istanza, in sostanza, ha ritenuto di non dare rilievo alcuno alla circostanza che nel caso di specie il lavoratore fosse stato messo nelle condizioni di esprimere liberamente e in maniera consapevole la propria volontà, facendo del luogo fisico e della sua non rispondenza al dettato normativo unico cardine del proprio convincimento contrario alla validità della conciliazione conclusa.

È proprio in questo passaggio argomentativo che va ravvisato il vero elemento di novità e di discontinuità della decisione in analisi, che si pone probabilmente come il primo passo verso l'affermazione di una diversa lettura della fattispecie designata dall'art. 2113, ult. co., c.c.,

---

<sup>10</sup> In tal senso si esprime E. BOCCAFURNI, *op. cit.*

<sup>11</sup> Cass., Sez. Lav., n. 10065/2024, punto 15.

<sup>12</sup> Il riferimento è a Cass., Sez. Lav., 8 gennaio 2024, n. 1975. Su di essa hanno scritto U. IZZO, *Conciliazioni sindacali: effettività versus formalismo*, in *LPO*, 2024, 5-6, 456 e ss.; A. PILATI, *La sede sindacale delle conciliazioni ex art. 2113 ultimo comma c.c. e 411 c.p.c. va intesa anche come luogo fisico?* in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, II, 433 e ss.; L. VADINI, *La rilevanza del luogo della conciliazione nella valutazione dell'effettività dell'assistenza sindacale*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 7, 2 e ss.; F. AVANZI, *La conciliazione in sede sindacale e le previsioni della contrattazione collettiva ex art. 412-ter c.p.c. L'enigma è risolto?*, in *Labor*, 16 aprile 2024; N. SERRANI, *La conciliazione in sede sindacale tra “formalismi”, oneri probatori e contrattazione collettiva*, in *Bollettino ADAPT*, 2024, 43.

maggiormente orientata alla valorizzazione del dato letterale a discapito, o forse a prescindere, di quella prettamente sostanzialistica nel tempo prevalsa.

#### 4. Aspetti critici

La posizione qui assunta dalla Corte Suprema si espone, tuttavia, ad alcune critiche, prima fra tutte quella di porsi apertamente in contrasto con la *ratio* sottesa al dettato normativo che essa stessa richiama a sostegno del proprio convincimento.

La lettura più accreditata della norma contenuta nell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., che, lo si ricorda per completezza, si pone come norma a carattere speciale rispetto alla regola generale della indisponibilità relativa dei diritti del lavoratore disciplinati da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo contenuta nel suo primo comma<sup>13</sup>, fonda la sua *ratio* su una valutazione di menomazione della libertà negoziale del lavoratore<sup>14</sup>, che la presenza di alcuni soggetti qualificati nel momento espressivo della sua volontà dismissiva e/o dispositiva neutralizzerebbe, sul presupposto che nelle sedi istituzionali in cui tali soggetti operano la volontà del lavoratore riceva adeguata protezione ed assistenza per effetto proprio della loro presenza.

L'ausilio di determinati soggetti qualificati è, in estrema sintesi, reputato in grado di depurare l'atto abdicativo o transattivo delle conseguenze di segno negativo proprie dello stato di inferiorità del lavoratore, riconoscendo all'autonomia individuale, purché assistita, quel potere dispositivo generalmente riconosciuto al titolare di un diritto soggettivo.

Un orientamento dottrinale si è spinto oltre, affermando che la funzione del giudice o degli altri Organi coinvolti non si limita ad un'integrazione della capacità o del potere di disposizione del lavoratore, avendo invece lo scopo di garantire l'effettiva e reale conformità del negozio alla legge<sup>15</sup>.

Altri autori ritengono, in aggiunta, che una delle componenti fondamentali della disposizione normativa debba essere ricercata particolarmente nelle esigenze di tutela dell'interesse collettivo e, muovendo da questa premessa, distinguono la conciliazione giudiziale e amministrativa da quella sindacale sulla base del diverso ruolo assunto in ciascuna di esse dal conciliatore, esecutore di buoni uffici nelle prime due, garante e rafforzativo della parte debole nella conciliazione sindacale<sup>16</sup>.

Rispetto alla conciliazione sindacale, in particolare, i maggiori dubbi sorti intorno all'organo deputato di tale funzione – alimentati dalla poco chiara formulazione letterale e armonizzazione sistematica degli artt. 411, 412-ter c.p.c. e 2113 c.c.<sup>17</sup> – sono stati risolti attribuendo valore dirimente al ruolo attivo e diretto, e non solo formale e burocratico, del conciliatore nella

<sup>13</sup> Secondo autorevole dottrina, il carattere inderogabile della norma dovrebbe implicare l'assoluta indisponibilità del diritto da essa derivante, pena la frustrazione della finalità della norma stessa, R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976, 241 e ss.

<sup>14</sup> Per dirla con autorevole dottrina "... sulla incapacità relativa o la mancanza di legittimazione al negozio del soggetto interessato, derivante non tanto da un timor reverentialis più o meno irrazionale, quanto dallo squilibrio di forze tra chi esercita il potere e chi lo subisce", G. GIUGNI, *La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici del lavoro*, in *Il Diritto dell'economia*, 1959, 64-65. Nello stesso senso anche R. VOZA, *La conciliazione sindacale e la negoziazione assistita in materia di lavoro, false amiche o false nemiche?*, in *WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT* – 469/2023.

<sup>15</sup> In tal senso, P. FABRIS, *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore*, Milano, 1978, 40 e ss.

<sup>16</sup> In tal senso, G. PERA, *Sulla risoluzione delle controversie individuali*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, 224-225. A quest'ultima ricostruzione è stato obiettato che, in realtà, alla funzione conciliativa va data un ruolo unitario, nel senso che si deve rinunciare a voler imporre al soggetto che assiste il lavoratore un atteggiamento di neutralità – erroneamente considerato in passato presupposto indefettibile di legittimazione dell'attività di ausilio ai negozi ex art. 2113 c.c. –, giacché anche l'organo pubblico svolge la medesima funzione di assistere la parte debole del rapporto e, in questa attività, esso ha il compito di chiarire al solo lavoratore il significato e la portata degli atti dismissivi che intende sottoscrivere, con ciò rafforzandone la libertà negoziale.

Così R. VOZA, *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, 2007, Bari, 101 e ss.; P. ALBI, *La dismissione dei diritti del lavoratore ed attuazione del rapporto di lavoro*, in *Codice Civile Commentato – art. 2113*, 2016, 115.

<sup>17</sup> La evidenza autorevolmente M. NOVELLA, *La conciliazione sindacale tra legge, prassi, forma e sostanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, IV, 622 e ss.

composizione della controversia, che si racchiude nel concetto di *assistenza effettiva* volta al superamento della presunzione di condizionamento della libertà di espressione del consenso da parte del lavoratore, sia in relazione alla concreta conoscenza dei diritti di cui il lavoratore viene a disporre, sia degli effetti giuridici scaturenti dalla conciliazione.

Riprendendo il pensiero di autorevole dottrina, “*non è la conciliazione in sé a giustificare la validità delle rinunzie e delle transazioni, ma la conciliazione in quanto riesca a rimuovere quell'asimmetria di potere negoziale che lo stesso legislatore – evidentemente - assume come ratio del generale regime di invalidità di tali atti*”<sup>18</sup>.

La giurisprudenza si è, a sua volta, ormai assestata sul medesimo piano, chiarendo, in diverse occasioni, nell'intento di imbrigliare la diffusa pratica di “convocare” il lavoratore presso gli uffici datoriali, che per *sede sindacale* deve intendersi l'assistenza al lavoratore da parte di esponenti della organizzazione sindacale a cui decide di affidarsi nella conclusione dell'accordo, assistenza che deve essere effettiva e che può, quindi, essere prestata al di fuori dei locali in cui opera il sindacato stesso<sup>19</sup>.

La questione, semmai, si sposterebbe sul piano probatorio, ove la carenza di autenticità del consenso prestato dal lavoratore all'accordo transattivo dovrà essere ricercata nel concreto atteggiarsi di ciascuna fattispecie e fatta oggetto di rigorosa prova in giudizio<sup>20</sup>.

Non possono, poi, non condividersi le numerose considerazioni di ordine pratico che criticano l'assunto secondo cui la conciliazione in sede sindacale dovrebbe essere tale anche dal punto di vista topografico, in quanto non terrebbe conto dell'estrema varietà delle situazioni in cui si addiende ad una rinuncia e/o ad una transazione *ex art. 2113, ult. co., c.c. e 411, 3 co., c.p.c.*, nelle quali l'asserita necessità della conclusione dell'intesa nei locali dell'organizzazione sindacale potrebbe rivelarsi una misura insufficiente o superflua, nel senso che la scelta di negoziare forzatamente presso la sede fisica del sindacato potrebbe non avere l'effetto sperato in presenza di una soggezione psicologica particolarmente accentuata, oppure di un'assistenza sindacale meramente formale e, come tale, precorritrice di rovinose condizioni negoziali<sup>21</sup>.

D'altro canto, la conclusione dell'intesa potrebbe essere la mera formalizzazione di prolungate laboriose trattative in cui il lavoratore è già stato adeguatamente assistito dal proprio rappresentante sindacale o dal proprio legale ed in tal caso la scelta del luogo fisico di sottoscrizione dell'intesa sarebbe del tutto irrilevante.

*La sede, infatti, non è il luogo fisico*<sup>22</sup> e condivisibile è l'interrogativo espresso da autorevolissima dottrina in merito al rilievo quasi nullo che avrebbe il luogo fisico di sottoscrizione dell'intesa se da parte del rappresentante del lavoratore vi sia stata un'assistenza effettiva<sup>23</sup>.

Una ulteriore critica a cui si espone l'orientamento in epigrafe, in parte già evidenziata, è quella di porsi in netta controtendenza con i recenti interventi normativi in tema, i quali sembrano manifestare proprio un maggior favore verso modalità più flessibili di risoluzione delle dispute di lavoro, fino a concedere maggiori spazi alla vita privata.

Il riferimento è qui, in particolare, alla già accennata estensione della procedura di negoziazione assistita alle controversie in materia di lavoro con il D.Lgs n. 149/2022 (c.d. Riforma Cartabia) e la previsione dell'art. 2-ter nel testo del D.Lgs. n. 132/2014, nella quale è stata letta una conferma a favore della lettura in chiave soggettivistica dell'art. 2113 c.c., ovvero sia *un'altra conferma che, ai*

---

<sup>18</sup> R. VOZA, *Sui presupposti di validità delle rinunzie e transazioni concluse in sede di conciliazione sindacale*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, 3, 629.

<sup>19</sup> Tra le più recenti Cass., Sez. Lav., n. 25796/2023, Cass., Sez. Lav., n. 24024/2013, Cass., Sez. Lav., 22 maggio 2008, n. 13217; per la giurisprudenza di merito, tra le altre, Trib. Milano 21 marzo 2017, n. 614.

<sup>20</sup> E. GRAGNOLI, *Le conciliazioni sindacali*, in *Il Consulente Milleottantuno*, 2025, 1, 22.

<sup>21</sup> Per tutti G. PERA, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in P. SCHLESINGER (a cura di), *Il Codice civile commentato*, Milano, 1990; più di recente A. ASNAGHI, *Cass. 8 aprile 2025, n. 9286: la conciliazione sindacale in sede aziendale e il mai sopito dibattito tra forma e sostanza*, in *Lav. dir. Eur.*, 2025, 2.

<sup>22</sup> A. PILATI, *op. cit.*, 438.

<sup>23</sup> E. GRAGNOLI, *op. cit.*, 22.

*fini della validazione delle rinunzie e delle transazioni, proprio perché atti di disposizione di diritti già maturati, ciò che conta è – appunto – è un’assistenza qualificata all’autonomia individuale*<sup>24</sup>.

È stato, in particolare, osservato che, avendo introdotto con la negoziazione assistita un’inedita possibilità di addivenire alla sottoscrizione di un atto dispositivo di diritti previsti da norme inderogabili con il solo intervento degli avvocati delle parti e senza il filtro di una sede protetta, il Legislatore, nella misura in cui ricollega oggi alla negoziazione assistita la medesima efficacia di cui all’art. 2113 co. 4 c.c., abbia voluto introdurre un’attenuazione consistente dei requisiti sostanziali necessari a formare validamente il consenso informato della parte debole del rapporto, necessario ad assicurare la genuinità dell’atto dispositivo dei diritti dei lavoratori derivanti da fonti inderogabili, nonostante debba escludersi in radice qualsiasi equipollenza tra la negoziazione assistita e le sedi protette tradizionali<sup>25</sup>.

A questa già significativa innovazione legislativa fa da eco la recentissima approvazione e previsione della possibilità di concludere conciliazioni in sede sindacale anche con modalità telematica contenuta nella recentissima Legge n. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro 2024), che appare la risposta istituzionale alla tendenza eccessivamente formalistica fatta propria dai recenti arresti giurisprudenziali in tema e di cui sarà interessante studiarne e valutarne gli sviluppi futuri e l’esegesi applicativa.

## **5. Considerazioni conclusive**

La pronuncia in commento si inserisce, senza dubbio, nell’ampio dibattito intorno all’effettività dei diritti nel rapporto di lavoro, ponendosi ad uno dei due lati estremi, quello che valorizza e predilige l’applicazione di un rigoroso formalismo e mira a richiedere requisiti sempre più severi per la validità ed inoppugnabilità delle conciliazioni in sede sindacale, in nome della tutela della parte debole del rapporto di lavoro.

L’affermarsi di questo orientamento avrebbe certamente il pregio di contrastare pratiche conciliative eccessivamente tolleranti o, peggio ancora, l’azione di rappresentanze sindacali compiacenti verso la parte datoriale, ma, per altro verso, come detto, finirebbe per privilegiare una forma che si discosta dalla consolidata prassi sindacale e, soprattutto, che non garantisce la sostanza.

L’esperienza quotidiana e concreta del mondo del lavoro dimostra, di contro, come eccessivi formalismi portino a situazioni di squilibrio e lo allontanino dal raggiungimento dell’unico obiettivo a cui dovrebbe tendere, quello cioè di giungere alla realizzazione e alla piena effettività dei diritti, il più possibile vicina alla giustizia vera.

Vale la pena, in conclusione, augurarsi che, alla luce delle innovazioni legislative e del continuo evolversi del diritto del lavoro, l’Ordinanza in esame resti un precedente isolato e che nel valutare le nuove modalità di conciliazione in sede sindacale approvate dal Legislatore del 2024 anche la parte di giurisprudenza più rigorosa e formalista deponga le armi.

---

<sup>24</sup> R. VOZA, *op. cit.*, 10.

<sup>25</sup> In tal senso, F. LAMBERTI, *Nuovi perimetri regolativi degli atti dispositivi del lavoratore: una metamorfosi dell’art. 2113 c.c.?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, 1, 97 e ss.