



Nota 17 maggio 2018, n. 163 - Deposito verbali di conciliazione in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. - Chiarimenti.

Con nota pervenuta in data 11 maggio 2018, l'Organizzazione sindacale Confederdia (Confederazione Dirigenti Quadri Impiegati dell'Agricoltura) ha riferito in merito al diniego di codesto Ispettorato territoriale relativamente al deposito di verbali di conciliazione sottoscritti ex art. 411 c.p.c., motivato dalla presupposta carenza di legittimazione dell'organizzazione medesima.

A riguardo, si ritiene opportuno rappresentare quanto segue, per meglio chiarire gli aspetti già affrontati dalla Direzione generale per l'attività ispettiva e dalla Direzione generale delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, "chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione..." (art. 410 c.p.c.).

L'art. 411, comma 3, c.p.c., come modificato dall'art. 31 della Legge n. 183/2010, prevede che "il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto".

Ne consegue che il presupposto fondamentale della conciliazione sindacale è la circostanza che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale cioè di quella alla quale egli ha ritenuto di affidarsi, così come ribadito dal giudice di legittimità (con la sentenza n. 12858/2003 la Corte di Cassazione ha sostanzialmente confermato quanto già affermato in passato con la sentenza n. 11167/1991).

L'assistenza fornita dall'associazione in favore del lavoratore - purchè effettiva e cioè correttamente attuata mediante la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato (in tal senso, vedasi Corte Cass. Sez. lav. n. 20201/2017) - costituisce, pertanto, condizione imprescindibile e sufficiente per la validità della conciliazione sindacale e, dunque, per il suo deposito presso l'Ispettorato territoriale.

L'ulteriore requisito richiesto espressamente dalla legge, ovvero l'autenticità del verbale di conciliazione, accertata dal direttore dell'Ispettorato territoriale o da un suo delegato, consente il deposito del verbale medesimo presso la cancelleria del Tribunale e, per ciò stesso, la possibilità di ottenere, su istanza della parte interessata, il decreto di esecutività.



Quanto sopra esposto si concilia con il parere rilasciato in precedenza dalla competente Direzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (prot. 5199 del 16/03/2016 e prot. 5755 del 22/03/2016) nella parte in cui - non difformemente dall'interpretazione, seppur risalente, fornita con la Circolare n. 1138/1975 - si è ribadito che, ai fini del deposito del verbale presso l'Ufficio territoriale, il soggetto sindacale "deve risultare in possesso di elementi di specifica rappresentatività".

La suddetta interpretazione deve essere, infatti, letta alla luce dell'art. 412 ter c.p.c. per il quale "la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

In altri termini, la norma consente la previsione in sede contrattuale di una specifica procedura di conciliazione (generalmente trattasi dell'istituzione di apposite strutture periferiche ovvero della fissazione della sede, dei termini e del contenuto dell'istanza) esclusivamente alle associazioni sindacali dotate del requisito della maggiore rappresentatività.

Ne consegue che soltanto con riferimento alle suddette fattispecie di "proceduralizzazione contrattuale" della conciliazione sindacale si rende necessaria la verifica dell'effettiva sottoscrizione da parte dell'associazione sindacale del contratto collettivo della categoria in esame nonché la verifica del grado di rappresentatività del soggetto sindacale che, come precisato dalle citate note ministeriali, pur non potendosi concretare in un mero riscontro formale del rispetto delle procedure previste, potrà essere tuttavia effettuata mediante l'apposizione sul verbale di un'espressa dichiarazione del soggetto sindacale di conformità al requisito di cui all'art. 412 ter c.p.c.

In conclusione, come già chiarito con la citata nota ministeriale del 22 marzo 2016, posto che non tutti i contratti collettivi prevedono una specifica disciplina della conciliazione, la soluzione della "responsabilizzazione", e cioè dell'autodichiarazione del soggetto sindacale in ordine al possesso del requisito della maggiore rappresentatività (da doversi adottare - si ribadisce - nelle sole ipotesi in cui la conciliazione sindacale è realizzata secondo specifiche disposizioni contrattuali) consente di evitare all'Ispettorato territoriale accertamenti tecnicamente complessi e, al contempo, garantisce l'autoregolamentazione sindacale in applicazione delle norme che la prevedono.

Deve peraltro evidenziarsi che la disamina in esame, relativa ai requisiti richiesti dalle disposizioni di procedura civile per la conciliazione sindacale, non va posta in correlazione con la diversa tematica della verifica dei requisiti delle organizzazioni sindacali richiesti dalla normativa per l'applicazione di determinati istituti.

Ci si riferisce al requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi delle organizzazioni firmatarie, espressamente richiesto dall'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, ai fini dell'applicazione di determinate discipline normative.

Come più ampiamente illustrato con la Circolare n. 3/2018 di questo Ispettorato, la verifica del più incisivo carattere della maggiore comparatività concerne l'applicazione, in ambito contrattuale, di determinate discipline legislative che, in assenza del requisito richiesto dall'art. 51 cit., restano prive di efficacia.



In altri termini, la disciplina contrattuale prevista da un contratto collettivo che non sia stato stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative comporta l'inefficacia della disciplina normativa applicata.

Da qui l'attenzione richiamata, con la citata Circolare, in ordine all'azione di vigilanza volta a verificare l'efficacia dei contratti applicati e, in mancanza, la conseguente adozione dei provvedimenti dovuti (recuperi contributivi, diffide accertative, ecc.).

Del tutto diversa è la vicenda in esame relativa all'attività della conciliazione che la normativa processuale, nell'ambito della disciplina delle conciliazioni, attribuisce alle organizzazioni sindacali, affidando in tal caso all'Ispettorato del lavoro il compito di "depositario" dei relativi verbali unitamente alla verifica delle condizioni sopra descritte, tra le quali la maggiore rappresentatività nei soli casi in cui la conciliazione sia stata disciplinata dal contratto collettivo di riferimento.