



Numero 3 / 2019
(estratto)

Danilo Margaritella

**La Uil Lombardia e i verbali di conciliazione mono
sindacali e non**

La Uil Lombardia e i verbali di conciliazione mono sindacali e non

Danilo Margaritella
Segretario Generale
Uil Milano e Lombardia

Il direttore della vostra rivista, nel suo ultimo editoriale ha affermato che “ Sempre sul piano della tutela dei diritti del soggetto debole del rapporto di lavoro (ragione fondativa e ontologica della legislazione giuslavoristica) pare giunto il momento di dedicare attenzione al fenomeno delle conciliazioni c.d. "*mono sindacali*" , interrogandosi sulla loro rispondenza al modello posto dagli articoli 410 e ss. c.p.c. e sulla effettività e sul grado della tutela dei lavoratori, spesso coinvolti in atti di rinuncia e transazione, senza che venga loro fornita una adeguata informazione e consapevolezza sulla portata dei verbali che sono indotti a sottoscrivere.” Condividiamo in pieno le parole del direttore dott. Martello.

L'editoriale del dott. Martello e l'articolo dell'avv. Daniela Adamo dal titolo "[Le conciliazioni "monosindacali": luci, ombre e nodi da sciogliere](#)" sono stati pubblicati in un momento in cui la nostra organizzazione sindacale lombarda si stava e si sta interrogando seriamente sul fenomeno delle conciliazioni per le sue significative ricadute sulle tutele dei lavoratori.

Come organizzazione sindacale, riteniamo che la natura e le funzioni delle conciliazioni sindacali devono essere sicuramente strumento di ampliamento delle tutele dei lavoratori e non strumenti di tutela "morbosa" delle imprese, che hanno trasgredito le norme che hanno lo scopo di proteggere e difendere il soggetto debole del rapporto di lavoro. Il nostro sindacato con il suo operato non intende avallare verbali di conciliazione che hanno lo scopo inconfessato di mettere una pezza alle violazioni previdenziali e fiscali delle imprese. Non è questa la nostra funzione. Le imprese non si possono tutelare defraudando i diritti dei lavoratori e degli istituti previdenziali, sfruttando la collaborazione del sindacato.

La nostra organizzazione sindacale ha l'imperativo morale di partecipare e avallare le conciliazioni sindacali quando effettivamente hanno un contenuto che corrisponde all'interesse del lavoratore. Senza quell'interesse, le nostre strutture non partecipano alla sottoscrizione di atti che non sono genuinamente preposti alla tutela del lavoratore, che si rivolge alla nostra organizzazione.

Per rendere omogeneo il comportamento delle nostre articolazioni territoriali e organizzative, abbiamo di recente istituito una consulta regionale lombarda che ha il compito di vigilare sull'osservanza di questi principi.

La Corte Suprema di Cassazione e i giudici di merito hanno sempre valorizzato la presenza e il ruolo del

sindacato nella partecipazione agli atti di transazione. I giudici da sempre, e non solo negli ultimi anni, hanno ritenuto la presenza e la partecipazione del sindacato agli atti di transazione come strumento utile al lavoratore innanzitutto per acquisire ogni utile informazione sui suoi diritti e, poi, per essere aiutato e consigliato nella ricerca di un giusto temperamento degli opposti interessi.

La partecipazione e l'assistenza del sindacato garantiscono la genuinità della formazione della volontà del lavoratore, evitando indebite pressioni e violenze psicologiche, contribuiscono a trovare il giusto equilibrio tra le opposte ragioni con la composizione del conflitto individuale o collettivo che sia, rendono la transazione specifica perché consentono di discutere su quel che si chiede, di quel che può essere provato davanti ai tribunali e di quel che rischia invece di restare una semplice speranza del lavoratore. Di fronte alla ricchezza delle conoscenze e delle informazioni che il lavoratore riceve dall'assistenza sindacale, anche l'impresa, riceve giovamento, perché la presenza del sindacato garantisce che quell'accordo non sia più impugnato dal lavoratore davanti ai giudici, riaprendo un contenzioso che si riteneva chiuso per introdurre uno più grave. L'assistenza sindacale evita che quell'accordo transattivo possa essere impugnato, assumendosi la genericità del contenuto dell'accordo, la violenza psicologica, l'errore o il dolo, l'assenza di bilanciamento degli opposti e confliggenti interessi. L'assistenza del lavoratore da parte del sindacato, sia detto con il dovuto rispetto nei confronti degli avvocati che ci leggono, ha qualcosa di più e di diverso rispetto all'assistenza di un legale. Il sindacalista è portatore di un interesse collettivo anche in un'azione che interessa la tutela di una posizione individuale. L'avvocato dall'interesse collettivo, per la sua stessa natura, non è toccato mentre il sindacato ne è parte organica. Questa diversità è ben nota ai giudici della Cassazione e di merito che tante volte hanno avuto modo di affermarlo.

La Uil Lombardia ritiene fortemente positiva la presenza del sindacato nelle transazioni che il lavoratore intende liberamente sottoscrivere con il suo datore di lavoro, attuale o ex che sia. Essa intende incentivare e incrementare questo ruolo e questa presenza. Si tratta di un'agibilità politica e sindacale conquistata con sacrifici e lotte, che deve essere preservata e incrementata. Il diritto del sindacato a partecipare alla transazione non è un diritto sopprimibile anche perché appartiene al lavoratore che può liberamente scegliere di farsi assistere da chi gli dà maggior fiducia e sicurezza nella composizione dei suoi interessi.

La nostra organizzazione ritiene che la previsione dell'art. 412 ter cpc, introdotta dalla legge n. 183/2010 sia un'ottima soluzione per dare funzione e ruolo alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore merceologico di appartenenza. Si tratta di una conquista per la migliore difesa del lavoratore. Ma, oltre questa forma di conciliazione vi è anche la transazione liberamente sottoscrivibile dalle parti sostanziali del rapporto di lavoro. Nella transazione dell'art. 2113 codice civile, il lavoratore può farsi assistere liberamente dal sindacato di sua fiducia, con la consapevolezza da parte di tutti gli interessati che si tratta di una transazione impugnabile nei successivi sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o dalla sua conclusione. Questa transazione che distinguiamo nettamente dalla conciliazione

sindacale dell'art. 412 ter che si svolge con l'assistenza delle opposte organizzazioni sindacali, ha una grande dignità giuridica e deve essere sindacalmente perseguita perché dà, comunque, una garanzia in più al lavoratore e ai suoi diritti. La transazione sui conflitti individuali o collettivi raggiunta con la presenza e la mediazione del solo sindacato dei lavoratori, esercitata in modo corretto, serve meritoriamente anche a deflazionare il contenzioso giudiziario, evitando il ricorso ai tribunali, che devono poter essere chiamati a intervenire come ultima soluzione per dirimere il conflitto, quando ormai non vi è altra via da esperire in modo utile.

Il sindacato deve favorire le transazioni e le conciliazioni nella consapevolezza che le strutture dei tribunali e degli ispettorati del lavoro devono essere alleggeriti da queste incombenze per liberare energie da utilizzare per i conflitti veri e non immediatamente componibili. Si sa che le risorse pubbliche -di persone, mezzi e strutture- non sono molte.

Le conciliazioni sindacali non impugnabili nei sei mesi per noi sono solo quelle di cui all'art. 412 ter che si sottoscrivono secondo le previsioni dei contratti collettivi e davanti ai conciliatori delle opposte organizzazioni sindacali del settore merceologico di appartenenza maggiormente rappresentative. La nostra organizzazione sindacale, oltre a queste forme di conciliazione alle quali partecipa attivamente, crede anche nelle conciliazioni raggiunte con la sola presenza dell'organizzazione dei lavoratori nella piena consapevolezza della loro impugnabilità ai sensi del secondo comma dell'art. 2113 del codice civile, che resta una norma fondamentale, una pietra miliare, per la tutela del soggetto debole del rapporto di lavoro e senza la quale non vi sarebbe adeguata e effettiva tutela per il lavoratore.

Apprezziamo lo spirito e l'attenzione della rivista che hanno ispirato questa nostra nota. Da parte nostra vi è la piena e assoluta consapevolezza che il singolo sindacato dei lavoratori, con o senza rappresentatività significativa nei vari settori merceologici, non ha comunque la funzione pubblicistica di poter far sottoscrivere da solo validi verbali di conciliazione che non siano più impugnabili dai lavoratori nei successivi sei mesi o entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il sindacato nella nostra Costituzione non è quello corporativo.