

**2019, fascicolo 3  
(Estratto)**

**MI illumino di incassi?**

## **Mi illumino d'incassi ?**

Indubbiamente la cosiddetta conciliazione monosindacale ha avuto in questi anni un grande e notevole successo, si è diffusa dappertutto; i datori di lavoro vi ricorrono, anche quando non è necessaria perché si verte su diritti derogabili, con l'intento di dare sicurezza ai loro rapporti giuridici interni e, nel contempo, spegnere sul nascere eventuali rivendicazioni.

Questo successo della procedura di conciliazione monosindacale - totalmente sconosciuta dal nostro Codice di procedura civile che in sede sindacale prevede e disciplina solo la conciliazione bilaterale di cui all'art. 412 ter cpc- si è potuto avverare perché ha trovato il consenso delle organizzazioni sindacali, di quasi tutte le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, diffuse sul territorio nazionale o semplicemente localistiche o prive di ogni sia pur minima rappresentatività. Tutti mostrano di gradirla perché tutti la praticano, in ogni realtà territoriale e aziendale, senza limiti.

Anche se taluni Uffici territoriali del lavoro non ne accettano il deposito, finalizzato alla provvisoria esecutività.

Parrebbe, comunque che gli Uffici territoriali che ne accettano il deposito non facciano alcuna verifica né del contenuto né della legittimazione dei soggetti stipulanti.

La spiegazione di tanto successo, indubbiamente, non sta nel fatto che si sia rivelato uno strumento di valida difesa del lavoratore: non sta affatto a difesa di chi lavora perché a imporla, con la forza coercitiva delle cose, sono sempre i datori di lavoro che dalla sua sottoscrizione intendono trarne beneficio; istituzionalmente questi verbali hanno il fine specifico di oscurare, comprimere e compromettere i diritti derogabili, e anche quelli inderogabili e addirittura quelli indisponibili.

La ragione sotterranea di questo successo, molto verosimilmente, sta nel fatto che questa forma di "conciliazione" è diventata una importante fonte di finanziamento delle organizzazioni sindacali o di singole categorie o di singoli sindacalisti. È noto che un verbale di "conciliazione monosindacale" sul mercato costi all'azienda da 100 a 150 euro; non è dato sapere se questo importo l'azienda lo versi direttamente all'organizzazione sindacale del lavoratore o al sindacalista che vi partecipa.

Nel solo Ispettorato del Lavoro di Milano pare che annualmente siano depositati quasi 30 mila verbali. Questo significa un introito annuale per le organizzazioni sindacali milanesi, o per i singoli sindacalisti, di una somma che va da 3 a 4,5 milioni di euro. In realtà vi è motivo di pensare che i verbali di "conciliazione monosindacale" sottoscritti con l'assistenza di una sola organizzazione sindacale, nel territorio milanese, sono ben superiori rispetto al numero ufficiale riportato perché, la gran parte di questi verbali, non arriva all'Ispettorato del Lavoro e, una volta formati, si preferisce non depositarli; per raggiungere l'obiettivo prefissato, si confida nella persistenza del falso convincimento che si è creato nel lavoratore che contro quel verbale non possa far più nulla e che, quindi, non lo impugni, né prima né dopo i sei mesi dalla sua formazione o dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro; forse ciò dipende dal fatto che si diffida, nonostante le apparenze, dell'Ufficio del Lavoro perché vi è sempre una inconscia, naturale e atavica sospettosità, temendo i controlli che quell'Ufficio potrebbe sempre eseguire sul datore di lavoro. Una stima approssimativa ed empirica del fenomeno porta a credere che questi verbali per numero siano almeno altrettanti di quelli depositati all'Ispettorato e che, pertanto, le organizzazioni sindacali, piccole e grandi, con rappresentanza e non, incassino e si dividano annualmente per questa loro attività -nel solo territorio milanese- da 6 a 9 milioni di euro. Si tratta di somme sulle quali probabilmente non si pagano le tasse perché sono considerate come

corrispettivo esente fiscalmente, trattandosi di una prestazione che si sostiene essere stata resa nell'ambito dell'attività sindacale.

Da questo semplice dato economico, come per monsieur de La Palisse che un'ora prima di morire era vivo, possiamo facilmente tirare le conclusioni finali perché appare, con tutta evidenza, quale sia uno dei principali motivi del successo di questa originale procedura, non prevista dai nostri codici e dannosa per i lavoratori: è divenuta una fonte importante di finanziamento dell'organizzazione sindacale e, comunque, una fonte di guadagno per chi la gestisce.

**L' Autore è un conoscitore della materia, che ha chiesto di restare anonimo.  
La Direzione rispetta questa sua richiesta, avendo verificato l'identità dello scrivente.**