

Il parere della Fondazione studi dei consulenti del lavoro fa chiarezza sulla delicata questione

Verbale di conciliazione blindato

L'atto firmato fra le parti in sede sindacale non è impugnabile

Pubblichiamo il parere della Fondazione studi dell'Ordine dei consulenti del lavoro n. 21 del 22 luglio 2010

IL QUESITO

In quali casi il lavoratore può impugnare il verbale di conciliazione concluso in sede sindacale.

La risposta

La conciliazione in sede sindacale è immediatamente valida e non può essere impugnata nel termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c., comma 4. Infatti, l'assistenza fornita dal sindacato sottrae il lavoratore alla naturale condizione di soggezione nei confronti del datore di lavoro, facendo venire meno la possibilità per il dipendente di annullare la transazione o la rinuncia. Tuttavia, la validità della conciliazione in sede sindacale è subordinata alla sussistenza di alcuni requisiti.

CASI DI IMPUGNABILITÀ DEL VERBALE NEI 6 MESI

1) La giurisprudenza attualmente prevalente ritiene che la partecipazione del sindacato alla conciliazione deve essere effettiva, non essendo sufficiente una presenza meramente formale del rappresentante sindacale.

Tuttavia, se il sindacato è pre-

La Fondazione Studi con il recente Parere n. 21/10 ribadisce che in linea di massima il verbale di conciliazione concluso in sede sindacale è sottratto all'impugnazione da esperirsi entro sei mesi: essendo il lavoratore assistito dal sindacato, si considera liberato dal timore esercitato dal datore di lavoro. Nel Parere si esamina i casi di impugnabilità suddividendoli tra quelli avviati entro i sei mesi dalla stipula o dalla cessazione del rapporto e quelli oltre tale termine, evidenziando e analizzando gli eventi che potrebbero generarla. Le ipotesi in cui l'assistenza del sindacato non sia effettiva, ma solo formale, oppure l'assistenza venga fornita da soggetti privi di mandato, così come il mancato rispetto delle procedure di conciliazione, potranno generare impugnazioni dei verbali

entro i sei mesi. Assenza di procura, genericità dell'oggetto, mancata sottoscrizione del verbale da parte del lavoratore o assenza di lite effettiva, invece, potrebbero essere alcuni dei casi che consentono di impugnare l'atto anche oltre i sei mesi.

Ancora, con il parere n. 19/10 la Fondazione Studi chiarisce quali sono le modalità di erogazione del Firr ad agenti società di persone da parte dell'Enasarco e la relativa modalità di tassazione.

Con il Parere n. 20/10, invece, la Fondazione Studi esamina e conferma la possibilità del datore di lavoro di avvalersi di investigatori privati esterni per accertare l'eventuale attività illecita commessa dal lavoratore a danno dell'impresa.

sente alla conciliazione, è onere del lavoratore provare che l'assistenza non sia stata effettiva

2) Per essere valida ai sensi dell'art. 2113 c.c., quarto comma, l'assistenza deve essere offerta dall'associazione cui il lavoratore abbia conferito mandato sindacale, con la conseguenza che altre forme di presenza o partecipazione di soggetti collettivi non sono ritenute idonee a sottrarre l'accordo conciliativo all'impugnativa del lavoratore

3) Un ulteriore motivo di invalidità del verbale di conciliazione definito in sede sindacale, è costituito dal mancato rispetto della

procedura conciliativa stabilita nei contratti collettivi, inerente, ad esempio, la modalità di costituzione del collegio sindacale

CASI DI IMPUGNABILITÀ DEL VERBALE ANCHE OLTRE I 6 MESI

In alcune ipotesi, il verbale di conciliazione può essere impugnato perché mancano i requisiti che rendono valido il contratto (art. 1346 c.c.). In questi casi, la transazione è nulla ai sensi dell'art. 1418, secondo comma, c.c., sicché il lavoratore la può impugnare anche oltre il termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c. (l'azione di nullità è imprescrittibile ai

sensi dell'art. 1422 c.c.).

1) Il lavoratore, anche se aderente ad un sindacato, deve sottoscrivere personalmente l'accordo di conciliazione, ovvero conferire una procura ad hoc a conciliare al rappresentante sindacale.

Infatti, il rapporto che deriva dall'iscrizione al sindacato, di per sé, non conferisce al sindacato stesso il potere di stipulare rinunce o transazioni aventi ad oggetto i diritti individuali dei lavoratori iscritti.

Pertanto, in mancanza di procura ad hoc, l'accordo sindacale a fini transattivi non è valido nei confronti dei dipendenti che non

lo abbiano sottoscritto.

Tuttavia, si ritiene possibile che il lavoratore presti acquiescenza alla conciliazione già conclusa da un'associazione sindacale a cui è iscritto, o mediante una ratifica espressa, ovvero mediante un comportamento concludente, purché la sua volontà risulti inequivoca

2) Il verbale di rinuncia o transazione deve avere ad oggetto un diritto determinato o anche solo determinabile mediante l'interpretazione del documento, ovvero tramite il concorso di altre circostanze desumibili aliunde, da cui si riesca a dedurre il chiaro intento del lavoratore di abdicare ai propri diritti.

Pertanto, la genericità o l'indeterminabilità dell'oggetto del verbale di conciliazione, legittima il lavoratore ad agire in giudizio a tutela di quei diritti che non siano stati specificamente individuati (o non siano individuabili) come oggetto della rinuncia o della transazione

Infatti, in presenza di una transazione o rinuncia avente ad oggetto un diritto indeterminato (o indeterminabile), è escluso che sussista una effettiva volontà e consapevolezza del lavoratore di privarsi dei propri diritti, richiesta ai fini della validità dell'atto di disposizione. Ad esempio, una generica rinuncia ad ogni pretesa inerente il «risarcimento del danno a qualsiasi titolo richiesto» è stata ritenuta, di per sé, non sufficiente a dimostrare la effettiva consapevolezza del lavoratore di dismettere il proprio diritto, con conseguente azionabilità dello stesso in sede giudiziale

3) Le rinunce e le transazioni devono avere ad oggetto diritti già maturati e acquisiti nel patrimonio del lavoratore, il quale non può dismettere un diritto ancora in via di maturazione, o addirittura destinato a sorgere solo in futuro, essendo in tal caso l'accordo radicalmente nullo per mancanza dell'oggetto

4) Per la transazione, uno dei requisiti essenziali di validità è rappresentato dalla sussistenza di una lite reale da transigere, e quindi di una pretesa che sia contrastata dalla controparte

5) Infine, la conciliazione in sede sindacale può essere oggetto di azione di annullamento, con termine di prescrizione quinquennale, in caso sussistano vizi nel consenso fornito dal lavoratore, quali l'errore - essenziale e riconoscibile dall'altro contraente - la violenza o il dolo.

Ad esempio, l'errore del lavoratore può consistere nella mancata comprensione di un accordo di esodo anticipato, sottoscritto nel convincimento che l'oggetto della conciliazione sia unicamente la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (in cambio di un certo maggior numero di mensilità di retribuzione), e non anche la rinuncia alle differenze retributive maturate durante il rapporto.

SCADENZE

Mod. 770 in dirittura

Con la scadenza per la presentazione del modello 770/10, fissata per il 31/7 ma prorogata al 2 agosto, si chiudono anche i termini per la regolarizzazione delle violazioni commesse nel 2009 avvalendosi del ravvedimento operoso. Entro tale data, infatti, sarà possibile usufruire del cosiddetto ravvedimento lungo previsto dall'articolo 13 del dlgs 472/97 che consente di versare un decimo della sanzione prevista a condizione la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di accertamento delle quali l'autore o i soggetti solidalmente obbligati, abbiano avuto formale conoscenza. Per poter procedere alla definizione della violazione, il sostituto di imposta dovrà rimuovere gli errori e le omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo e versare la relativa sanzione ridotta. Nel caso di versamenti non effettuati in tutto o in parte ovvero pagati tardivamente, occorrerà perfezionare la regolarizzazione versando,

oltre l'imposta, anche gli interessi legali dovuti. Il termine per l'invio del 770, inoltre, è la data limite per i sostituti di imposta per evitare di incorrere nelle sanzioni penali versando le ritenute non pagate durante il periodo di imposta 2009.

IN EVIDENZA

Dal sito www.consulentidellavoro.it i servizi più letti della settimana: 1. rassegna stampa del Festival del lavoro di Treia: immagini e parole; 2. trasferimenti d'azienda con regole specifiche, la sintesi degli adempimenti; 3. consulenti del lavoro pagina del martedì di Italia Oggi; 4. manovra economica approvata dal Senato, il testo

Pagina a cura
DEL CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL
LAVORO

Un investimento per la Cultura del Sociale

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

La Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro è una struttura che si propone come finalità la valorizzazione della figura del Consulente del Lavoro e la creazione di progetti mirati alla crescita della tutela del lavoro femminile e infantile, nonché all'investimento del giovane nel mercato del lavoro.

destina il 5Xmille

È un gesto che non costa nulla.
La somma non dev'essere, infatti, versata allo Stato.
È sufficiente inserire la propria firma nel modello 730, Unico, CUD e il seguente

**Codice Fiscale
97237810581**

Adatto per la scelta della destinazione del 5 per mille dell'IRPEF

MODULO PER LA DESTINAZIONE DEL 5 PER MILLE DELL'IRPEF

Mario Rossi
77237810581

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
www.fondazionestudi.it - info@fondazionestudi.it