



Numero 3 / 2026

Alessio STANZIONE

**Sede sindacale e contratto collettivo: la tipicità delle sedi
protette nell'art. 2113, quarto comma, cod. Civ.**

Sede sindacale e contratto collettivo: la tipicità delle sedi protette nell'art. 2113, quarto comma, cod. Civ.

Alessio STANZIONE

Avvocato

Nota a Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, 6 novembre 2025, n. 698 – Pres. Casella – Est. Dossi

La conciliazione in sede sindacale è sottratta al regime dell'art. 2113, commi 1, 2 e 3, cod. civ. solo se la procedura è prevista dal contratto collettivo di riferimento, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ.; in difetto, l'accordo sottoscritto dinanzi al conciliatore di una singola organizzazione sindacale resta impugnabile nel termine semestrale (massima non ufficiale).

Sommario: 1. La vicenda. – 2. Il principio affermato dalla Corte. – 3. Il rigore dell'interpretazione. – 4. Il sindacato non è un'autorità. – 5. La conferma dei contratti collettivi. – 6. Il valore della pronuncia.

1. La vicenda

Un conducente, inquadrato al livello E2 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, a rapporto cessato sottoscrive un «Verbale di conciliazione in sede sindacale»: riceve le competenze di fine rapporto già dovute per legge e 100 euro «a titolo di transazione generale novativa» (sentenza, pag. 4), e rinuncia a ogni pretesa retributiva e risarcitoria, compreso il danno da infortunio. Il verbale è formato dinanzi al conciliatore designato da una sola organizzazione sindacale (sentenza, pag. 8), non stipulante il contratto collettivo applicato¹. Diciassette giorni dopo il lavoratore impugna.

Il Tribunale di Milano respinge il ricorso, addebitando al lavoratore di non avere articolato prove «in merito all'assenza di assistenza sindacale effettiva» (sentenza, pagg. 4-5). La Corte d'Appello riforma, esamina il merito e liquida 2.784,97 euro per differenze retributive, 14.518,50 euro per danno non patrimoniale da infortunio e 1.115,47 euro per spese mediche (sentenza, pag. 18). Cento euro pattuiti, oltre diciottomila accertati: il raffronto dà la misura di ciò che la qualificazione dell'atto metteva in gioco.

2. Il principio affermato dalla Corte

La Corte enuncia il principio senza perifrasi: «affinché si configuri una conciliazione in sede sindacale inoppugnabile ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. occorre che la procedura conciliativa sia prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento» (sentenza, pag. 7). Vi giunge con una lettura «condotta secondo i canoni dell'interpretazione letterale e sistematica» (sentenza, pag. 7), scandita in tre passaggi di esemplare linearità.

Il primo: l'art. 411 cod. proc. civ. «nulla dispone in ordine a presupposti e requisiti della conciliazione “in sede sindacale”» (sentenza, pag. 7); a definirli è l'art. 412-ter, che la vuole svolta

¹ Il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione 18 maggio 2021 (rinnovato il 6 dicembre 2024) è stipulato, per i lavoratori, da Filt-CGIL, Fit-CISL e Uiltrasporti.

presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi. Il secondo: l'art. 2113, comma 4, cod. civ. richiama espressamente l'art. 412-ter, sicché soltanto le conciliazioni conformi a quella norma godono della «prerogativa di non soggiacere alla presunzione di invalidità e all'impugnabilità» (sentenza, pagg. 7-8). Il terzo, che è il cuore della motivazione: la regolazione collettiva è «un elemento costitutivo della fattispecie tipica della conciliazione sindacale»; non «un mero requisito formale», ma «un quadro di garanzie funzionale ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato» (sentenza, pag. 8).

La conclusione discende con il rigore di un sillogismo. Il contratto collettivo applicato «non prevede organismi, né procedure di conciliazione sindacale»; l'accordo, dunque, non può «beneficiare del regime legale di inoppugnabilità» (sentenza, pag. 8) e, tempestivamente impugnato, «non produce effetti tra le parti e non preclude la proposizione delle domande» (sentenza, pag. 9).

3. Il rigore dell'interpretazione

La motivazione è breve perché la norma è chiara, e la Corte ha il merito di averla letta per ciò che dice. L'art. 2113 cod. civ. è costruito secondo lo schema regola-eccezione: il primo comma dichiara che rinunzie e transazioni su diritti derivanti da disposizioni inderogabili «non sono valide»; il quarto sottrae a quel regime la «conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile». La legge non dice che l'atto è stabile quando la volontà del lavoratore sia stata, in qualunque modo, assistita; dice che è stabile quando si sia formato in uno dei procedimenti nominati. E l'eccezione a una disciplina imperativa non tollera integrazioni analogiche (art. 14 disp. prel. cod. civ.).

La storia della disposizione conferma la lettura della Corte. Nel testo del 1973 l'art. 410, comma 1, cod. proc. civ. offriva al lavoratore un'alternativa: la commissione amministrativa, ovvero le «procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi»²; la «sede sindacale» dell'art. 411 non era che il nome breve di quelle procedure. La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha trasferito il riferimento nell'art. 412-ter, lo ha inserito nel quarto comma dell'art. 2113 e lo ha irrobustito: non più i contratti collettivi senza aggettivi, ma quelli delle «associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

Conferma la lettura anche il sistema. Il giudice è terzo (art. 185 cod. proc. civ.). La commissione amministrativa, presieduta dal direttore dell'ufficio, si riunisce validamente solo con la presenza «di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori» (art. 410, comma 4). Il collegio dell'art. 412-quater è «composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro». Ovunque un terzo imparziale o il contraddittorio tra rappresentanze contrapposte: la conciliazione dinanzi alla singola sigla sarebbe la sola sede priva dell'uno e dell'altro.

4. Il sindacato non è un'autorità

La sentenza colpisce al cuore una convinzione radicata nella prassi e giuridicamente infondata: che l'assistenza di una qualsiasi organizzazione sindacale basti a imprimere all'atto il crisma dell'inoppugnabilità. Come se il sindacato fosse un ufficio pubblico, il suo funzionario un giudice, la sua stanza l'aula di un tribunale o l'ufficio del direttore dell'Ispettorato. Rimasti inattuati i commi secondo, terzo e quarto dell'art. 39 Cost., il sindacato è un'associazione non riconosciuta

² Art. 410, comma 1, cod. proc. civ., nel testo sostituito dall'art. 1 della legge 11 agosto 1973, n. 533; la formula, conservata dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, è stata soppressa dall'art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

(artt. 36 e seguenti cod. civ.): soggetto privato, portatore dell'interesse collettivo dei propri aderenti, privo di terzietà e di potestà pubbliche. Assistere l'iscritto appartiene alla sua funzione; sottrarre un atto a una norma imperativa, no. Quell'effetto è legale, non negoziale, e nessun privato può attribuirselo da sé.

La Corte lo coglie con precisione là dove individua la garanzia non nell'organizzazione in quanto tale, ma nel contratto collettivo: le disposizioni pattizie sottoscritte dalle associazioni maggiormente rappresentative sono «un punto di convergenza e composizione dei contrapposti interessi delle parti, che il legislatore ha ritenuto idoneo» a tutelare la genuinità del consenso (sentenza, pag. 8). La garanzia non sta nella persona del conciliatore; sta nel procedimento che due parti avverse hanno costruito e che nessuna può piegare da sola. Se bastasse un sindacalista qualsiasi, la deroga finirebbe nella disponibilità di chi sceglie il conciliatore, cioè della parte contro la quale l'inderogabilità è posta.

Di qui un ulteriore pregio della decisione. Il Tribunale aveva gravato il lavoratore della prova, pressoché diabolica, dell'ineffettività di un'assistenza prestata a porte chiuse; la Corte sostituisce a un'indagine sugli stati soggettivi un riscontro oggettivo e documentale, la lettura del contratto collettivo. E avverte, opportunamente, che la soluzione è «coerente con i principi di libertà ed autonomia sindacale, oltre che maggiormente idonea a garantire le esigenze di tutela del prestatore di lavoro» (sentenza, pag. 8): nessuna organizzazione perde la facoltà di assistere i propri iscritti; riservata alla contrattazione rappresentativa è soltanto la conformazione della sede che produce l'effetto derogatorio.

5. La conferma dei contratti collettivi

I contratti confermano che la sede non è la sigla. Il CCNL del Terziario³ istituisce una «Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario», composta da un rappresentante dell'associazione datoriale e da uno dell'organizzazione sindacale firmataria, con verbale depositato all'Ispettorato e richiamo espresso agli «artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c.» e all'art. 412-ter (artt. 40 e 41): è questo che la legge intende per sedi e modalità. Altri contratti, come quelli dell'industria metalmeccanica e dell'edilizia⁴, si limitano a rimettere la lite alle «rispettive competenti Organizzazioni sindacali» o alle organizzazioni territoriali «dei datori di lavoro e dei lavoratori».

Il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, infine, dà puntuale riscontro all'affermazione della Corte: il suo art. 39 si limita a sottoporre le liti individuali «all'esame delle competenti organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori», senza istituire organismi né sedi, senza disciplinare un verbale, senza mai richiamare l'art. 2113 cod. civ. Dove la contrattazione parla di composizione delle liti, parla sempre al plurale; il conciliatore solitario è un prodotto della prassi, non dell'autonomia collettiva.

6. Il valore della pronuncia

L'art. 2113 cod. civ. esiste perché il lavoratore non negozia ad armi pari, e il suo timore non svanisce con la cessazione del rapporto: chi attende il trattamento di fine rapporto firma. Nel caso deciso il prezzo della firma erano cento euro. Per anni la conciliazione dinanzi a una sola

³ CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, Confindustria – Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uilucs-UIL, rinnovo 22 marzo 2024, testo unico 3 febbraio 2026, Sezione Terza, artt. 40-45.

⁴ CCNL per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti, Federmeccanica, Assital – Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL, rinnovo 22 novembre 2025, Sezione Quarta, Titolo VII, art. 7; CCNL Edilizia Industria, ANCE e centrali cooperative – Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL, 21 febbraio 2025, art. 103, punto 3.

sigla ha reso derogabile, nei fatti, ciò che la legge dichiara inderogabile; la Corte milanese pone fine all'equivoco senza nulla togliere alla composizione delle liti, che resta affidata alle sedi volute dal legislatore.

La sentenza n. 698 del 2025 è rigorosa nell'interpretazione e preziosa nell'effetto. Giova ai lavoratori, restituiti al termine che la legge accorda loro; alle imprese corrette, non più esposte alla concorrenza di chi estingue i propri debiti a una frazione del loro valore; allo stesso sindacato, la cui funzione conciliativa torna a distinguersi dalla sua imitazione. Una sigla non è una sede; l'assistenza non è il procedimento. L'inderogabilità si misura dagli atti che l'ordinamento rifiuta di considerare definitivi.