

Mobilità, accordo conciliativo e contestazione dello stesso per “silenzio malizioso”

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017, ha affermato che un verbale redatto in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. (ma la stessa cosa si può affermare anche per gli altri verbali sottoscritti ex art. 410 c.p.c. o avanti ad una Commissione di certificazione) può essere annullato se al lavoratore, in modo malizioso, sono state nascoste alcune circostanze che lo hanno indotto a sottoscrivere la conciliazione.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento è intervenuta in merito all'annullabilità di una procedura di mobilità per un lavoratore, nel caso in cui il datore assuma poi altro personale per la stessa mansione. In particolare la Cassazione ha stabilito che il verbale di conciliazione, firmato dal lavoratore nell'ambito di una procedura di mobilità, sia annullabile qualora la motivazione addotta per la mobilità sia l'esubero di dipendenti e successivamente l'impresa provveda ad assumere nuovo personale nella stessa mansione del lavoratore licenziato.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello rigettava il ricorso proposto da un lavoratore avverso la sentenza del tribunale di primo grado, che ne aveva respinto le domande di accertamento dell'annullabilità del verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale per vizio del consenso derivante da dolo della società datrice di lavoro o comunque da errore e di conseguente annullamento o dichiarazione di inefficacia del licenziamento intimatogli, con la condanna della società alla sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Nello specifico, il lavoratore, dopo una procedura collettiva di riduzione di personale per un'eccedenza di 21 posizioni lavorative (tra cui la propria) e terminata con un accordo ove quale criterio per la riduzione era stato individuato quello della “volontarietà”, aveva sottoscritto una conciliazione accettando, nella sostanza, l'esodo volontario, ritenendo che la sua postazione lavorativa fosse stata eliminata.

Il datore di lavoro aveva, invece, successivamente proceduto all'assunzione di un altro lavoratore destinato a svolgere le stesse mansioni di quello che aveva accettato l'esodo.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo che la corte del merito non aveva preso in considerazione il contenuto del documento recante l'espressa menzione della sua posizione, nell'accertamento dell'idoneità della condotta datoriale a indurlo nell'ingannevole convinzione dell'inclusione della propria posizione lavorativa tra quelle eccedentarie, nell'ambito della procedura di mobilità ai sensi della legge 223/1991. Chiedeva pertanto l'annullabilità del verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale per vizio del consenso derivante dal dolo del datore di lavoro.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità spiegavano che esso era fondato in riferimento alla denuncia di dolo del lavoratore, quale errore di diritto conseguente all'omessa valutazione dalla corte territoriale dell'idoneità della condotta della società datrice (che nel citato documento, in allegato alla lettera di apertura della procedura di mobilità, aveva a suo tempo espressamente incluso la posizione dal lavoratore tra quelle eccedentarie, salvo poco tempo dopo effettuare l'assunzione di altro lavoratore per la medesima posizione) a trarre in inganno il lavoratore.

La corte del merito, proseguiva la Cassazione, non aveva considerato come anche una condotta di silenzio malizioso sia idonea ad integrare raggio.

Quindi concludendo, la Corte Suprema stabiliva che "nell'accordo il silenzio serbato su circostanze rilevanti ai fini della valutazione delle reciproche prestazioni da parte di colui che abbia il dovere di farle conoscere, costituisce, per l'ordinamento penale, elemento del raggio, idoneo ad influire sulla volontà negoziale del soggetto passivo", in quanto gli artifici e raggiri, così come la reticenza o il silenzio, in caso di dolo omissivo o commissivo, continuava la Corte, debbono essere valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto, alla qualità ed alle condizioni soggettive dell'altra parte.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La sentenza oggi in commento è interessante perché applica alla materia del lavoro un principio generale previsto per i contratti e cioè quello della possibilità di annullamento dell'accordo per dolo di una delle parti.

La Corte di Cassazione ha infatti affermato che un accordo sindacale può essere invalidato qualora la parte datoriale ponga in essere una condotta idonea ad integrare il raggio, anche attraverso un "silenzio malizioso".

In altre parole, il dipendente a cui l'azienda, in sede di conciliazione, abbia taciuto elementi essenziali per impugnare il licenziamento può far annullare l'accordo ormai firmato e , anche se dovesse aver già firmato un accordo con l'azienda, il lavoratore raggirato può comunque contestare la firma e fare causa al datore di lavoro.

Il silenzio, qualificato come sopra, è quindi secondo i Giudici, idoneo ad influire sulla volontà negoziale della controparte ed integra gli estremi del dolo omissivo, nel momento in cui esso è preordinato a realizzare un inganno. Ciò , ovviamente, tenendo conto delle particolari circostanze di fatto e delle qualità e delle condizioni soggettive dell'altro contraente.

Allora, anche partendo dal principio generale per il quale moralmente e legalmente i patti devono essere rispettati, ciò valendo ovviamente anche per gli accordi conciliativi, ovverossia quelli che prevengono o pongono fine a una lite come quella tra azienda e dipendente, se si arriva all'accordo con rinuncia all'impugnazione perché una delle due parti ha taciuto all'altra un elemento essenziale ai fini della valutazione della convenienza della transazione, l'accordo stesso può essere annullato per la malafede della controparte.

Pertanto, la reticenza che non consente al dipendente di scegliere in modo consapevole e informato sulla convenienza dell'accordo transattivo consente di annullare l'accordo stesso e ottenere il risarcimento del danno per l'illegittimo licenziamento.