



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI BARI**  
**SEZIONE LAVORO**

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di Bari, dott. Vincenzo Maria Tedesco, ha pronunciato all'udienza del 6.4.2022 la seguente

**SENTENZA**

nel giudizio iscritto al n. [redacted] del ruolo generale del lavoro dell'anno [redacted] vertente

**TRA**

[redacted], rappresentato e difeso dall'avv. Enzo Augusto, presso lo studio del quale è elettivamente domiciliato in Bari, alla via Abate Gimma n. 147;

**Ricorrente**

**E**

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

**Resistente**

**OGGETTO:** Spettanze retributive

\*\*\*\*\*

Con ricorso depositato [redacted] impugnava il verbale di conciliazione sindacale del 14.10.2015 con cui la società datrice di lavoro gli aveva riconosciuto la somma di € 10.850,00 a fronte della globale definizione delle proprie pretese a titolo di spettanze e differenze retributive.

Ripercorse le vicende del rapporto lavorativo intercorso con la società convenuta, allegava, in particolare, di aver sottoscritto l'accordo, alla presenza del sindacalista della UGL, su impulso unilaterale del datore di lavoro e senza alcuna volontà condivisa.

Aggiungeva che, nel medesimo arco temporale, erano stati siglati 16 analoghi accordi, con altrettanti dipendenti della medesima società.

Deduceva, in particolare, di non essere mai stato iscritto al sindacato UGL e di non averne mai chiesto l'assistenza.

Precisava, inoltre, che [redacted] si era limitato a presenziare al momento della stipula della conciliazione, senza alcuna effettiva partecipazione a suo favore.

Si doleva, in ogni caso della carenza della *res dubia*, nonché dell'*animus transigendi*, poiché, nel testo della conciliazione non vi era traccia di una lite da comporre o da prevenire; nella medesima prospettiva, negava di aver fatto richiesta di (anticipazione di) t.f.r..

Ciò, tanto più alla luce del rilievo che, a quest'ultimo titolo, gli era stato riconosciuto (ma neppure integralmente corrisposto) esattamente quanto dovuto.

Lamentava, parallelamente, la inesattezza delle retribuzioni indicate nei prospetti paga, evidenziando di aver piuttosto svolto ore di lavoro straordinario, mai retribuite e di essersi visto decurtare compensi per ferie in realtà mai godute.

Adiva, quindi, il giudice del lavoro presso il Tribunale di Bari affinché, previa declaratoria di nullità del verbale di conciliazione, la propria controparte fosse condannata al pagamento, in suo favore, di quanto dovuto per straordinario ed indennità sostitutiva per ferie non godute, per un ammontare da accertarsi in corso di causa, con accessori di legge e con vittoria di spese del giudizio.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, la società convenuta si costituiva in giudizio contestando i fatti posti alla base dell'avversa pretesa.

Circa l'intervenuta conciliazione sindacale, rimarcava che: ad essa si era pervenuti a seguito di pretese azionate dal ricorrente; era stato proprio [redacted]

[redacted] a domandare l'intervento del sindacalista; la formazione del verbale era stata preceduta dall'analisi delle risultanze del LUL; l'apposizione della firma da parte del lavoratore era da ritenersi libera e consapevole; la contropartita alle rinunce era consistita nell'anticipazione del trattamento di fine rapporto

altrimenti non esigibile e la corresponsione era avvenuta al solo fine di garantire un'equilibrata e proficua successiva esecuzione del rapporto lavorativo.

Eccepiva, poi, la nullità del ricorso poichè la controparte aveva fondato le proprie pretese su un contratto collettivo differente rispetto a quello praticato in azienda: ciò determinava anche l'insussistenza di un interesse ad agire.

Sosteneva, in ogni caso, che le risultanze della conciliazione potessero essere superate esclusivamente mediante querela di falso.

Nel merito, in ogni caso, contestava l'avverso dedotto, domandando il rigetto delle domande di parte ricorrente e negando che vi fossero delle somme residue dovute in forza dell'intervenuta transazione.

Ammissa ed espletata la prova testimoniale, all'esito della discussione la causa è stata decisa mediante pubblica lettura del dispositivo e delle motivazioni della presente sentenza.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Va innanzitutto esaminata l'eccezione di nullità del ricorso, per erronea invocazione di un contratto collettivo in realtà non applicabile in azienda.

A questo proposito, giova considerare che nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, non è sufficiente l'omessa indicazione in modo formale dell'oggetto della domanda e degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui la stessa si fonda, essendo, invece, necessario che sia omesso o del tutto incerto il *petitum* sotto il profilo sostanziale e processuale.

Ulteriormente, non può aversi nullità tutte le volte in cui sia comunque possibile l'individuazione di tali elementi attraverso l'esame complessivo dell'atto ed i riferimenti anche ai documenti contenuti nella domanda introduttiva.

Secondo i Giudici di legittimità, in particolare, non è riconducibile alla predetta ipotesi il caso in cui vi sia una carenza di indicazione del C.C.N.L. di riferimento, posto che, anche qualora vi sia solo contestazione circa la sua applicabilità, rientra nel potere-dovere del giudice acquisirlo d'ufficio ex art. 421 c.p.c., non comportando tale attività una supplenza ad una carenza probatoria su fatti costitutivi della domanda, ma piuttosto il superamento di una incertezza su un

fatto indispensabile ai fini del decidere (Cass. civ., Sez. lav., 01/02/2019, n. 3143).

Orbene, premesso che [REDACTED] ha adeguatamente delineato i presupposti giuridici e fattuali della propria domanda, posto – altresì – che è sicuramente ammissibile una richiesta di condanna specifica avente ad oggetto somme da quantificarsi mediante c.t.u., deve escludersi ogni censura mossa, sul punto della nullità, dall'odierna resistente.

**2.a.** Passando, dunque, all'esame dell'impugnazione della conciliazione sindacale intercorsa tra le parti, al fine di svolgere un'ordinata e compiuta trattazione della controversia, occorre porre in evidenza che le censure mosse da [REDACTED] al suddetto accordo sono state molteplici.

Da un lato, infatti, parte attrice ha dedotto l'assenza degli elementi costitutivi di una valida transazione; dall'altro lato, ha evidenziato l'insussistenza dei presupposti rilevanti ai sensi dell'art. 411 c.p.c., con tutto ciò che ne consegue ai fini del disposto dell'art. 2113 c.c. (relativo all'impugnazione delle rinunce o transazioni che abbiano ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge, tra i quali vanno annoverati anche i crediti retributivi oggetto di odierna controversia, presidiati dall'art. 36 Cost.).

**2.b.1.** Ciò premesso, in linea generale deve osservarsi che la validità del negozio transattivo postula la consapevolezza dei diritti di cui si sta disponendo e della sussistenza di una volontà abdicativa.

Secondo la giurisprudenza (Cass. civ., Sez. lav., 08/11/1999, n. 12411; Cass. civ., Sez. lav., 13/12/1982 n. 6855) la consapevolezza è strettamente collegata alla determinazione o alla determinabilità dell'oggetto: si afferma, infatti, che *"l'elemento volitivo proprio del negozio di rinuncia ex art. 2113 c.c. non è diverso da quello proprio di qualsiasi negozio; esso, pertanto, postula che il precetto dell'autonomia privata abbia un oggetto determinato o determinabile, mentre non rileva, salvo l'errore essenziale di fatto o di diritto, che il dichiarante abbia una rappresentazione esatta dell'oggetto medesimo, sia sotto il profilo naturalistico sia sotto quello normativo"*.

Parallelamente, la dichiarazione del lavoratore, oltre che contenere una precisa indicazione del diritto di cui sta disponendo, deve poggiare sulla chiara volontà

di transigere (Cass. civ., Sez. lav., 18/04/2008, n. 10218); ad esempio, l'autentica volontà abdicativa è da escludere quando il lavoratore rinuncia a diritti esistenti, ma ancora ignoti al titolare e quindi insuscettibili di figurare come oggetto di un consapevole atto di disposizione (Cass. civ., Sez. lav., 17/5/2006, n. 11536).

**2.b.2.** È opportuno, poi, evidenziare che la disposizione dell'art. 2113, primo comma, c.c., che stabilisce l'invalidità delle rinunzie e transazioni aventi per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. trova il suo limite di applicazione nella previsione di cui all'ultimo comma del citato art. 2113 c.c. che fa salve le conciliazioni intervenute ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 c.p.c., ossia quelle conciliazioni nelle quali la posizione del lavoratore viene ad essere adeguatamente protetta nei confronti del datore di lavoro per effetto dell'intervento in funzione garantista del terzo (autorità giudiziaria, amministrativa o sindacale) diretto al superamento della presunzione di condizionamento della libertà di espressione del consenso da parte del lavoratore, essendo la posizione di quest'ultimo adeguatamente protetta nei confronti del datore di lavoro.

Si noti che, però, *“il conciliatore sindacale non è un pubblico ufficiale ma un semplice terzo che, in sede sindacale e nel momento in cui le parti addiventano ad un determinato assetto di interessi, garantisce con la sua presenza l'assenza di uno stato di inferiorità o soggezione tra lavoratore e datore del lavoro che giustifica la previsione di cui all'art. 2113, co. 4, cod. proc. civ. e cioè l'immediata validità di tale conciliazione che non può essere impugnata nel termine di sei mesi ivi previsto, salvo il caso del mancato rispetto dei requisiti minimi di validità del contratto”* (Cass. civ. Sez. VI - lav., 6/5/2016, n. 9255).

**2.b.3.** Ciò posto, proprio con riferimento alla conciliazione in sede sindacale ex art. 411, terzo comma, c.p.c., la giurisprudenza parte dal rilievo che sia imprescindibile *“che vi sia stata un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di propri rappresentanti sindacali”*.

Quale che possa essere invero la configurazione giuridica del rapporto fra il sindacato e l'aderente ad esso, è evidente che solo i propri rappresentanti sindacali sono quelli qualificati ad assistere il lavoratore ed a tutelare i di lui interessi, impedendo pertanto quel vizio d'invalidità che altrimenti inquinerebbe l'atto di rinuncia o transazione.

Pertanto, prosegue detta giurisprudenza, *"é questo un profilo delicato e sommamente importante dell'indagine che deve compiere il giudice di merito onde accertare che vi sia stata effettiva assistenza del lavoratore, assistenza che può essere offerta solo dagli esponenti di quell'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore medesimo abbia ritenuto di affidarsi. Altre forme di presenza non possono pertanto ritenersi al riguardo idonee a sottrarre la rinuncia e la transazione al regime legale d'invalidità di cui si è detto, in relazione al che va richiamato quanto esplicitamente enunciato da questa Corte circa la inidoneità, per ritenere inoppugnabile la transazione, di una solo generica assistenza sindacale"* (cfr., in motivazione, Cass. civ., Sez. lav., 22/10/1991 n. 11167).

In particolare, al fine di verificare che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale occorre valutare se, in base alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata quella funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa (Cass. civ., Sez. lav., 03/04/2002, n. 4730).

E' comunque indispensabile l'appartenenza del rappresentante sindacale all'organizzazione cui aderisce il lavoratore (Cass. civ., Sez. lav., 03/09/2003, n.12858).

**2.c.1.** Orbene, in tale quadro di principi, le ragioni dell'impugnativa devono ritenersi fondate.

In primo luogo, deve evidenziarsi che nessuna prova è stata acquisita circa l'adesione del [redacted], ossia al sindacato di cui il [redacted] è risultato essere esponente (cfr. teste [redacted]: [redacted] non è iscritto [redacted] e ciò poiché, con retribuzioni così alte come la sua, il contributo associativo pari all'1% sarebbe di ammontare di circa 40/50 € ... ribadisco che nessuna delega

fu data, ma su nostro consiglio. Comunque non ricordo che il [redacted] abbia mai chiesto di iscriversi ad UGL”).

In secondo luogo, se si eccettua quanto riportato nello stesso verbale impugnato, non vi è traccia delle rivendicazioni del [redacted] che avrebbero, secondo la prospettazione di parte resistente, condotto all'esigenza di prevenire una controversia tra le parti.

In terzo luogo, è risultato che non vi sia neppure stata delega per la conciliazione (cfr., ancora, la deposizione del teste [redacted]).

Anche l'incarico conferito contestualmente alla sottoscrizione della conciliazione, in effetti, si rivela del tutto inidoneo, proprio perché reso nel contesto oggetto di censura dal parte del lavoratore, con correlativa impugnazione del risultato finale.

In definitiva, non paiono sussistere preclusioni all'impugnativa della conciliazione, atteso che quest'ultima risultava essere priva dei caratteri prescritti dalla legge ai fini della sua intangibilità.

**2.c.2.** Va, allora, preso atto che il contenuto dell'atto oggetto di contestazione si è risolto in una mera rinuncia a plurimi ed eterogenei diritti del lavoratore, senza alcuna reale contropartita ad opera della parte datoriale.

A tal fine, non può affatto ritenersi sufficiente la mera corresponsione di un'anticipazione del trattamento di fine rapporto: posto, infatti, che siffatta anticipazione non è risultata neppure essere oggetto di richiesta e di discussione prima della sottoscrizione del verbale, va aggiunto che nessuna connessione è emersa con riguardo alle abdicazioni delle spettanze del lavoratore.

Dunque, nella presente fattispecie deve applicarsi il principio di diritto secondo cui *“per poter qualificare come atto di transazione l'accordo tra lavoratore e datore è necessario che contenga lo scambio di reciproche concessioni, sicché, ove manchi l'elemento dell' <<aliquid datum, aliquid retentum>>, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile”* (Cass. civ. Sez. lav., 07/11/2018, n. 28448: nel caso in esame la lavoratrice, a seguito della sua rinuncia a qualsiasi ulteriore pretesa derivante dal pregresso rapporto

di lavoro, non aveva ottenuto null'altro che il TFR; diritto che le era già riconosciuto per legge).

E' pur vero che non si trattava del t.f.r. già esigibile, ma di un mero acconto, da versarsi prima che fosse cessato il rapporto ed al di fuori delle condizioni di cui all'art. 2120 c.c..

Tuttavia, giova ribadirlo, nelle risultanze istruttorie complessivamente acquisite non vi è traccia di alcuna pretesa di anticipazione da parte del [REDACTED]

Né pare possibile addivenire a siffatta conclusione sulla scorta delle dichiarazioni del [REDACTED] le affermazioni di quest'ultimo, infatti, appaiono inattendibili *in parte qua*, per il semplice fatto che il sindacalista non risulta mai essersi direttamente interfacciato con il ricorrente sulle specifiche questioni di cui al verbale dell'ottobre 2015, essendo solo stato contattato dalla sig.ra [REDACTED] in qualità di esponente della R.S.A..

**2.c.3.** E' poi vero che l'impugnazione della rinuncia o della transazione deve comunque essere proposta nel termine perentorio di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto oppure del negozio dispositivo, se intervenuto successivamente.

E' stato in proposito affermato che la suddetta limitazione temporale mira a tutelare dell'interesse del datore di lavoro, disponendo, dopo la scadenza del termine indicato, il consolidarsi delle reciproche posizioni giuridiche.

Resta, tuttavia, fermo che la decadenza del lavoratore dalla facoltà di impugnare le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 c.c., in conseguenza del decorso del termine di sei mesi dal loro compimento, non è rilevabile d'ufficio, è soggetta alle preclusioni e decadenze del rito del lavoro ai sensi degli artt. 416 e 420 c.p.c. e, comunque, non può essere eccepita per la prima volta in grado di appello, stante la preclusione prevista dall'art. 437 c.p.c. (Cass. civ., Sez. lav., 26/01/1995, n. 908).

Il che assume certamente rilievo anche nella presente controversia, poiché la questione di decadenza non è stata eccepita nella memoria difensiva.

[REDACTED]

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Bari, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nel giudizio iscritto al n. [redacted] del ruolo generale lavoro dell'anno 2018, così provvede:

1) accoglie parzialmente il ricorso e, per l'effetto, dichiara la nullità dell'accordo del 14.10.2015;

[redacted]  
Bari, 6.4.2022

**Il giudice della Sezione lavoro  
dott. Vincenzo Maria Tedesco**