



Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

Udienza del 24/6/2021

N. 693/2020

Tribunale Ordinario di Bergamo

Sezione Lavoro

Il Giudice di Bergamo

Dott.ssa Giulia Bertolino quale Giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

[REDACTED]

con gli avv.ti Giovanni Battista Mascheretti e Manuel Gaminera

RICORRENTE

contro

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

e

[REDACTED]

[REDACTED]

CONVENUTE

Oggetto: impugnativa verbale di conciliazione e differenze retributive.

FATTO

Con ricorso regolarmente notificato il ricorrente conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la datrice di lavoro [REDACTED] la committente

[REDACTED] al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:



“Nel merito, in via principale:

a. accertare e dichiarare che il ricorrente ha svolto dal gennaio 2005 sino al 6 dicembre 2019 la propria attività lavorativa nell'ambito del contratto/i di appalto concluso/i tra il datore di lavoro società cooperativa [redacted] con la committente [redacted]...];

b. per tutti i motivi esposti in fatto e in diritto, accertare e dichiarare la nullità/illegittimità/invalidità della conciliazione sottoscritta in sede sindacale dal lavoratore ricorrente come individuata in ricorso;

c. accertare e dichiarare l'illegittimità del trasferimento disposto in danno del ricorrente ed il diritto alla riassegnazione, con le mansioni svolte, all'appalto presso lo stabilimento di [redacted] tra il datore di lavoro società cooperativa [redacted] con la committente [redacted];

d. accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al pagamento della piena retribuzione per il periodo dal 6 dicembre 2019 al 15 gennaio 2020, come quantificata nei conteggi allegati;

e. per tutti i motivi esposti in fatto e in diritto, anche previa declaratoria di nullità/ illegittimità/ inefficacia/ inopponibilità ai lavoratori della delibera dello stato di crisi del 27 settembre 2009 e di tutte le successive delibere di prosecuzione, accertare e dichiarare il diritto del lavoratore al riconoscimento della paga oraria nella misura minima di cui alla contrattazione collettiva e dei protocolli di intesa per le società cooperative, nonché dei ratei degli istituti differiti ed indiretti (tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, indennità per le ferie non godute, trattamento di fine rapporto);

f. per l'effetto delle statuizioni di cui alle precedenti lettere, condannare la società cooperativa [redacted]...], al pagamento di quanto dovuto al ricorrente a titolo di differenze retributive per il periodo in rassegna per una somma pari ad € 63.650,24= (diconsi tremilacinquecentonovantuno/68) a titolo di incidenza sul TFR per il periodo dal 2012 ad oggi come da conteggio prodotto (ferma restando l'esigibilità del TFR alla cessazione del rapporto ex art. 2120 del codice civile), tenuto conto dei protocolli applicabili alle cooperative, ovvero quella maggiore o minore che sarà accertata in corso di causa ovvero ritenuta di giustizia;

g. per l'effetto delle statuizioni di cui a tutte le precedenti lettere, condannare ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, in solido con il datore di lavoro società cooperativa [redacted]...], la committente convenuta società per azioni [redacted]...] al pagamento di quanto dovuto al ricorrente a titolo di differenze retributive in relazione ai periodi in rassegna per una somma pari ad € 63.650,24= (diconsi sessantatremilaseicentocinquanta/24) di cui € 3.591,68= (diconsi euro tremilacinquecentonovantuno/68) a titolo di incidenza sul TFR per il periodo dal 2012 ad oggi come da



conteggio prodotto, ovvero quella maggiore o minore che sarà accertata in corso di causa ovvero ritenuta di giustizia;

h. accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'applicazione al trattamento retributivo attuale delle tabelle retributive previste dal CCNL Trasporto Merci e Logistica, con maturazione degli aumenti retributivi biennali previsti dal CCNL Trasporto Merci Logistica e dal Regolamento della Cooperativa con decorrenza dall'assunzione o da altra diversa data che verrà accertata in corso di causa;

g. con ogni conseguente ed ulteriore statuizione.”

A sostegno delle proprie domande il ricorrente esponeva in fatto:

- di essere stato assunto da [REDACTED] con decorrenza dal 3 giugno 2002, con le mansioni di operaio addetto al magazzino IV livello contestualmente assumendo la qualifica di socio della cooperativa aderendo allo statuto ed al regolamento,
- di essere poi stato promosso al V livello,
- di essere stato assegnato, dal gennaio 2005, all'appalto per i servizi di logistica presso [REDACTED]
- di aver ricevuto da ben 10 anni una retribuzione inferiore ai minimi retributivi tabellari del CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, in forza di uno stato di crisi approvato il 27 settembre 2009 e reiterato di anno in anno,
- di aver contestato alla convenuta le differenze retributive e domandato copia dei cedolini con PEC del 22 ottobre 2019, a seguito della quale vi è stato uno scambio di corrispondenza con il legale dell' [REDACTED]
- di aver subito in data 7 dicembre 2019 un procedimento disciplinare con sospensione cautelare in ragione di uno scontro verbale con il superiore gerarchico,
- di aver reso le proprie giustificazioni chiarendo di essere stato richiamato in modo inopportuno dal responsabile dell'appalto, di non aver trasceso i toni e porgendo in ogni caso le proprie scuse,
- che gli è stata quindi irrogata, in data 16.12.19, la sanzione disciplinare della multa di 1 ora di retribuzione
- che gli è stata contestata la supposta mancata comunicazione da parte del lavoratore del suo nuovo recapito, alla quale sono seguite giustificazioni, accolte dalla datrice di lavoro, non essendo stata spiccata alcuna sanzione disciplinare,



- di essere stato estromesso dall'appalto [redacted] non esser stato assegnato ad altri appalti,
- di aver partecipato alla riunione del 14 dicembre 2019, tenutasi presso gli uffici della società di elaborazione dati che gestisce la contabilità e l'elaborazione dei cedolini paga, [redacted] ve erano presenti tra i 50 e 70 soci lavoratori oltre al presidente del consiglio di amministrazione e consiglieri [redacted] [redacted] che non ricopre incarichi nel consiglio di amministrazione ma ha un ruolo gestionale ed operativo), il responsabile HR di [redacted] consigliere [redacted] [redacted] l'avv. [redacted] legale di [redacted] e il sindacalista sig. [redacted] componente della segreteria provinciale dell' [redacted]
- che nella riunione hanno parlato entrambi i signori [redacted] il sindacalista [redacted] per comunicare ai soci che [redacted] intendeva per la fine dell'anno 2019 versare ai lavoratori degli importi *una tantum* previsti dalla contrattazione collettiva e di riconoscere un premio ai lavoratori, in proporzione all'anzianità di servizio pari all'importo di € 1.200,00,
- che per ricevere la somma suddetta i lavoratori avrebbero dovuto sottoscrivere un'adesione ad un documento predisposta dalla società, in mancanza della quale i soci non avrebbero percepito nè *una tantum* nè il premio,
- che a fronte delle perplessità dei lavoratori sia il sindacalista sia l'avv. [redacted] rassicuravano circa la convenienza dell'accordo e la mancanza di "controindicazioni" per i lavoratori,
- che in realtà il documento sottoposto ai lavoratori da sottoscrivere era una transazione novativa con rinuncia ad ogni diritto derivante dal rapporto di lavoro,
- che alcuni lavoratori firmavano il documento durante la riunione,
- che il sindacalista [redacted] si rendeva disponibile a ricevere presso gli uffici della [redacted] di Bergamo [redacted] chi fosse ancora interessato a firmare,
- di essersi recato lunedì 16 dicembre 2019 presso gli uffici della [redacted] di Bergamo, dove una volta presentatosi come lavoratore di [redacted] veniva ricevuto dal sindacalista



- che anche in tale sede il sindacalista sottaceva gli effetti della conciliazione in sede sindacale,
- di avere firmato copia della conciliazione (convinto che si trattasse dell'adesione per ottenere il premio) e che non gliene è stata consegnata copia,
- di non essere stato riammesso in servizio nonostante molteplici telefonate agli uffici dell'amministrazione [REDACTED]
- che nella busta paga di dicembre risulta corrisposta la retribuzione per ore 41, ossia solo per la prima settimana lavorata e la somma di € 500,00 a titolo di "transazione",
- di avere provveduto, il 13 gennaio 2020, ad impugnare la conciliazione, diffidando l'azienda a ripristinare il rapporto di lavoro e inoltrando la comunicazione anche ad [REDACTED]
- di essere stato riammesso in servizio in data 15.1.20 presso l'appalto con la committente [REDACTED] poi trasferito all'appalto con la committente [REDACTED]
- di esser stato estromesso dall'appalto con la committente [REDACTED]
- di aver diffidato l'azienda alla riammissione il 13.3.20,
- di esser stato richiamato in servizio il 23.3.20,
- che nel cedolino del mese di marzo 2020 sono state riconosciute al ricorrente soltanto 76 ore di retribuzione
- che [REDACTED] non ha mai rispettato i minimi tabellari e continua a non rispettarli,
- che [REDACTED] ha sempre erogato solo parzialmente le mensilità aggiuntive,
- che [REDACTED] non ha riconosciuto gli scatti di anzianità biennali certamente maturati essendo in forze da 18 anni,
- che anche l'accantonamento TFR non è corretto in ragione della riduttiva base di calcolo adottata,
- che il discostamento dai minimi tabellari della contrattazione collettiva discende dalla deliberazione di uno stato di crisi da parte di [REDACTED] deciso senza un limite temporale, avviato nel 2009 e ancora oggi in essere,
- che la delibera prevedeva: il blocco degli aumenti previsti dal CCNL Trasporto Merci e Logistica, la riduzione della retribuzione globale del 10% e il blocco degli aumenti periodici biennali per anzianità di servizio,



- che la delibera del 2009 non aveva una durata limitata, ma veniva deciso di prevedere un periodo minimo di 24 mesi,
- che nell'assemblea tenutasi il 22 maggio 2011 per l'approvazione del bilancio 2010, [REDACTED] pur con un aumento della retribuzione lorda oraria, ha disposto la prosecuzione dello stato di crisi già deliberato il 27 settembre 2009 senza specificarne la durata,
- che, nell'assemblea ordinaria per l'approvazione del bilancio del 27 maggio 2012, [REDACTED] ha disposto la prosecuzione dello stato di crisi, adducendo la difficoltà della congiuntura economica,
- che con l'approvazione del bilancio 2012, all'assemblea del 19 maggio 2013 [REDACTED] ha nuovamente deciso di proseguire con il piano di crisi,
- che, nell'assemblea di approvazione del bilancio 2013, tenutasi il 29 giugno 2014, nuovamente [REDACTED] ha disposto la prosecuzione dello stato di crisi
- che, nell'assemblea di approvazione del bilancio 2013 del 24 maggio 2015, [REDACTED] ha disposto la prosecuzione dello stato di crisi,
- che, pur dando atto della positività del rendimento aziendale, nell'assemblea del 29 maggio 2016 è stata disposta la prosecuzione dello stato di crisi,
- che nell'assemblea del 20 maggio 2018 la datrice di lavoro, adducendo la perdita di 3 commesse nel corso dell'anno, ha approvato di continuare con lo stato di crisi,
- che, nell'assemblea del 26 maggio 2019 ha per la decima volta confermato lo stato di crisi.

Si sono ritualmente costituite in giudizio la datrice di lavoro [REDACTED] e la committente [REDACTED] contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

Da una parte [REDACTED]

- ha confermato la correttezza delle delibere di stato di crisi,
- ha precisato che erano state instaurate trattative sindacali con [REDACTED] [REDACTED] per un accordo-quadro poi sfociate nel verbale di conciliazione, che ai soci presenti in assemblea, tra i quali il ricorrente, veniva ampiamente illustrato il verbale di conciliazione e le sue conseguenze,



conteggi su mensilità aggiuntive parametrize alla retribuzione piena e su accantonamento TFR secondo il protocollo del 15.7.19, tenendo in considerazione l'eccezione di parte convenuta in punto di somme oggetto di cessione del quinto e di "mantenimento".

La parte ricorrente ha depositato conteggi redatti sulla scorta delle predette indicazioni dai quali emerge un credito del ricorrente per il periodo dalla sottoscrizione del verbale di conciliazione al deposito del ricorso pari a € 2.097,88, di cui TFR € 264,19. La correttezza matematica dei conteggi è stata condivisa dalle parti convenute.

Disposta la trattazione scritta dell'udienza, il Giudice - ritenuta la causa matura per la decisione e lette le note depositate - ha deciso la controversia come da dispositivo depositato in forza della normativa eccezionale ed emergenziale di cui all'art. 83 c. 7 lett. h) D.L. n. 18/2020, conv. con mod. nella L. n. 27/2020, e successivamente modificato dal D.L. n. 28/2020 quale "*successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice*", conv con L. 25 giugno 2020, n. 70, e in forza degli artt. 1 c. 2 della cit. L. n 70/2020 e art. 221 L. n. 77/2020 e successive proroghe, riservandosi 30 giorni per il deposito delle motivazioni.

DIRITTO

I. Il trasferimento

Il ricorrente deduce che, subito dopo una contestazione disciplinare conclusa con una multa, è stato estromesso dall'appalto presso la convenuta committente [REDACTED] e era assegnato dal gennaio 2005 e chiede di essere adibito nuovamente all'appalto predetto.

Il ricorrente assume la natura ontologicamente disciplinare del trasferimento irrogato e sottolinea che nel contratto di appalto intercorrente tra le parti convenute non è prevista una clausola di non gradimento. Il ricorrente sostiene poi il carattere ritorsivo del trasferimento come reazione illegittima alla lettera con la quale [REDACTED] ha contestato il mancato rispetto dei minimi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva.

La convenuta datrice di lavoro chiarisce che il trasferimento del ricorrente dall'appalto è dovuto all'atteggiamento già oggetto di contestazione disciplinare e sanzione non impugnata consistito in un acceso diverbio con il superiore gerarchico avanti ai responsabili della committente.



La convenuta committente conferma (già con comunicazione via pec doc. 70 del ricorso) che il trasferimento del ricorrente è avvenuto per incompatibilità ambientale.

Vale premettere, come ricordato anche da Cassazione n. 3525/2001 *“il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua causa nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell’unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive (art. 2103 c.c.), piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari”*.

La costante giurisprudenza afferma *“Il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell’unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all’art. 2103 c.c., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori trasferiti, come dall’osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell’impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell’iniziativa economica privata (garantita dall’art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo.”* (Cassazione civile sez. lav., 26/10/2018, n.27226).

Nel caso di specie, è comprovata dalla stessa documentazione prodotta dalla parte ricorrente che la committente aveva segnalato tale condizione di incompatibilità e chiarito che la presenza del ricorrente presso l’appalto avrebbe causato disfunzionalità: *“Tale variazione di sede si è resa necessaria, a seguito di un procedimento disciplinare a carico del Suo assistito e relativo, in particolare, ad uno spiacevole diverbio, avvenuto nei primi giorni del mese di dicembre 2019 che ha generato non poca tensione nell’ambiente lavorativo, causando, conseguentemente, disfunzionalità all’interno della società appaltatrice nella quale il sign. [REDACTED]*

Come a Lei ben noto, infatti, il trasferimento per incompatibilità ambientale è legittimo, senza necessità che vengano osservate particolari garanzie sostanziali e procedurali, ogniqualvolta il datore sia in grado



convengano che per un certo tempo non saranno eseguite le prestazioni e le controprestazioni (sospensione del rapporto); infatti il datore di lavoro non può unilateralmente ridurre o sospendere l'attività lavorativa e, specularmente, rifiutare di corrispondere la retribuzione, senza incorrere in un inadempimento contrattuale, previsto dalla disciplina delle obbligazioni corrispettive, secondo cui il rifiuto di eseguire la prestazione può essere opposto da un contraente (nella specie il datore di lavoro) soltanto se l'altra parte (il lavoratore) omette di effettuare la prestazione da lui dovuta, ma non già quando questa sia impedita dalla volontà datoriale unilaterale, salva la prova a carico del medesimo della impossibilità sopravvenuta, a norma degli artt. 1256, 1463 e 1464 c.c..

Tale impossibilità deve essere fondata sull'inutilizzabilità della prestazione lavorativa per fatti non addebitabili allo stesso datore di lavoro, perché non prevedibili, né evitabili, né riferibili a carenze di programmazione o d'organizzazione aziendale o a calo di commesse o a crisi economiche o congiunturali o strutturali, e salvo comunque, un eventuale accordo tra le parti. (Cass. Sez. Lav. n. 7300 del 16 aprile 2004) Questa impostazione è ribadita dalla costante giurisprudenza della Suprema Corte, per la quale il datore di lavoro non può unilateralmente sospendere il rapporto di lavoro, salvo che ricorrano ipotesi d'impossibilità della prestazione lavorativa totale o parziale (cfr. ex multis, Cass. 10 aprile 2002 n. 5101).

In altre parole, in caso di sospensione lavorativa, il datore di lavoro ha l'onere di provare l'esistenza d'una causa d'effettiva e assoluta impossibilità sopravvenuta di ricevere la prestazione, a lui non imputabile, senza che a questo fine possano assumere rilevanza eventi riconducibili alla sua stessa gestione imprenditoriale, compresa la diminuzione o l'esaurimento dell'attività produttiva. Né il dipendente "sospeso" è tenuto a provare d'aver messo a disposizione del datore di lavoro le sue energie lavorative nel periodo in contestazione, in quanto, per il solo fatto della sospensione unilaterale del rapporto di lavoro, la quale realizza un'ipotesi di *mora credendi*, il prestatore, a meno che non sopravvengano circostanze incompatibili con la volontà di protrarre il rapporto suddetto, conserva il diritto alla prestazione retributiva (Cass. 16 ottobre 2000, n. 13742; 21 novembre 1997 n. 11650 cit.).

Nel caso in esame non si riscontra alcuna causa di assoluta impossibilità ex art. 1256 c.c. che giustifichi la sospensione del s [REDACTED] la prestazione di lavoro.



Infatti, la datrice di lavoro, pur avendo esercitato legittimamente in proprio potere di trasferimento ex art. 2103 c.c., era poi tenuta ad assegnare il ricorrente ad altro appalto e comunque a corrispondere la retribuzione dovuta.

Nel caso di specie, il ricorrente ha offerto, in ogni caso, anche ampia prova anche della costituzione in mora del datore di lavoro.

Sul punto non si può che condividere quanto statuito dalla dominante giurisprudenza

“Condivisa giurisprudenza di merito ha sancito in un caso analogo, previo accertamento dell'insussistenza della sopravvenuta impossibilità della prestazione, il diritto del ricorrente alla retribuzione per l'intero periodo di sospensione del rapporto di lavoro precisando che: “La predisposizione di una qualsivoglia riduzione di orario di lavoro, al di sotto della soglia minima prevista dalla contrattazione collettiva, necessita della stipulazione di un accordo in sede sindacale. Se questo non avviene la riduzione unilaterale dell'orario del datore di lavoro costituisce una fattispecie impropria di lavoro a chiamata, al di fuori dei presupposti normativi previsti, con evidenti ripercussioni negative nei confronti dei lavoratori (sent. 22 settembre 2011 dott.ssa Finazzi).”

La società cooperativa di produzione e lavoro, come ogni altro soggetto datore di lavoro, deve garantire ai propri soci, con i quali abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato, l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro pattuito all'atto dell'assunzione, e nel caso di indisponibilità a ricevere la prestazione lavorativa per fatto ad essa imputabile, rimane obbligata a corrispondere la retribuzione.

Il socio lavoratore, con la sottoscrizione del contratto associativo, aderisce anche alle clausole del regolamento interno che, talvolta, prevedono la possibilità per la cooperativa di deliberare, nell'ipotesi di crisi aziendale, una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi ovvero la possibilità ovvero di sospendere l'attività lavorativa dei soci e la corresponsione della retribuzione, in caso di riduzione di commesse.”. Nessuna delibera dell'assemblea relativa alla riduzione dell'orario di lavoro o sospensione del ricorrente dalla prestazione lavorativa è stata prodotta.

Anche la Corte d'Appello di Milano ha confermato tale impostazione *“Ne consegue, quindi, che, a fronte della definitiva acquisizione al processo del fatto costitutivo (risultante per tabulas dai contratti di lavoro individuali), spettasse alla datrice di lavoro dedurre e provare la sussistenza di fatti impeditivi e/o estintivi, quali, ad es., il rifiuto del lavoratore di presentarsi al lavoro, l'esistenza di un accordo tra le parti per la riduzione dell'orario di lavoro, la sussistenza di una impossibilità sopravvenuta di ricevere la prestazione, la concessione di permessi non retribuiti, etc.*



La società non ha dedotto alcun fatto impeditivo e/o estintivo, limitandosi ad affermare che i ricorrenti erano stati pagati per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Ad avviso di questa Corte, accertata la sussistenza del fatto costitutivo e in mancanza di deduzione e/o prova di fatti impeditivi/estintivi, sussiste in capo agli appellanti il diritto di ricevere le retribuzioni spettanti per il tempo pieno in forza dei contratti vigenti tra le parti, non essendo in alcun modo giustificata l'erogazione di una retribuzione commisurata ad un orario inferiore che non trova giustificazione nel contratto di lavoro individuale.”
(Corte appello Milano, 24/06/2019, n. 868).

Il ricorrente ha pertanto diritto alla retribuzione piena per tutto il periodo di unilaterale sospensione dal lavoro per il periodo dal 16.12.19, stante la validità del verbale di conciliazione sottoscritto in tale data si veda oltre, al 15.1.20, oltre alle retribuzioni di marzo 2020.

III. Il verbale di conciliazione

In diritto, quanto all'illegittimità della conciliazione, il lavoratore ha evidenziato

- la confusa prospettazione nel verbale dell'oggetto di esso e delle sue conseguenze,
- l'assenza di effettiva assistenza sindacale, anche considerato che il sindacalista non conosceva la situazione del ricorrente,
- la circostanza che [redacted] è iscritto al [redacted] nel dicembre 2019, quando era ancora tesserato [redacted] (ben dal 2011),
- il disequilibrio tra i crediti potenziali dei soci lavoratori e l'importo di € 500,00 riconosciuto quale corrispettivo della transazione.

Le parti convenute hanno confermato la correttezza delle modalità di esplicazione e stipulazione del verbale di conciliazione.

È stata quindi disposta attività istruttoria, limitata a verificare le circostanze relative alla sottoscrizione del verbale di conciliazione in quanto preliminare ad ogni valutazione sul merito delle domande di differenze retributive per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del verbale stesso.

Di seguito si riportano i verbali delle testimonianze assunte per quanto di rilievo per la risoluzione della controversia:

- il teste comune [redacted] ha riferito



“sono sindacalista presso

conosco il ricorrente, l’ho conosciuto quando si è iscritto il 16.12.19.

non ho letto il ricorso o memoria, ma immagino si tratti delle conciliazioni del 2019-20.

mi ricordo di aver tenuto un riunione con i soci di _____ il 14.12.19, era un assemblea sindacale,

dovevano essere presente anche _____ trasporti in realtà mi presentai solo io, inizialmente, il collega

della _____ mi raggiunse più tardi, avevo di fronte circa 70/80 lavoratori _____

spiegai accordo sindacale sottoscritto dalle 3 sigle sindacali con l’azienda in merito alle differenze sulla

applicazione del CCNL Trasporto e Logistica, in quanto la coop è in stato di crisi da circa 10 anni, dato

che come sigle sindacali, ci eravamo accorti di un disallineamento per mancata applicazione dei rinnovi

contrattuali, mi riferisco al parametro economico.

I lavoratori sono a conoscenza di tale mancato allineamento.

Abbiamo proposto alla coop per riallinearsi e sanare il pregresso. Lo facciamo abbastanza di prassi.

Il 14 dicembre nella riunione abbiamo spiegato la genesi e i contenuti dell’accordo e poi abbiamo spiegato che

accordo collettivo andava declinato in conciliazioni volontarie, ossia chi voleva aderire alla tombale, avrebbe

dovuto sottoscrivere un verbale di conciliazione tombale.

L’assemblea durò circa 2 ore e mezza 3 e finita l’assemblea l’accordo venne sottoscritto da alcuni lavoratori,

ci raggiunse il collega dell’_____ firmammo circa 50/60 verbali.

Poi abbiamo fatto altre 3 assemblee.

*Io mi ricordo di aver chiarito in questa riunione che la sottoscrizione del verbale avrebbe comportato la
rinuncia a tutte le differenze pregresse.*

Mi ricordo che feci espressamente l’esempio, avevo detto del sig. _____ e era una dipendente dell’_____

che se venite in sindacato i conteggi sono molto superiori, avevo detto che ci sarebbero potute essere anche

4,5,6mila euro di differenze, io questo non lo potevo escludere, ma se si portavano a casa tutti i soldi per

tutti, poi il problema era trovare un posto di lavoro, perché sarebbe saltata in aria la cooperativa.

Mi ricordo che il lunedì 16.12 è venuto il ricorrente da me, mi ha detto che era presente all’assemblea e ha

preferito non firmare. Mi è rimasto impresso perché era iscritto alla _____ poi è venuto da noi il _____

a sottoscrivere il verbale.

Io anche il 16.12 gli ho spiegato che era una conciliazione tombale e non ci si poteva più attaccare a nulla,

che il passato è il passato, anche perché si è fermato per un po’ da me, perché io non avevo il verbale di



conciliazione del ricorrente e ho dovuto sentire la coop per farmelo inviare perché gli importi variano da persona a persona.

È stato detto ai lavoratori quanto avrebbero avuto a titolo di transazione novativa, erano 20 euro per ciascun mese di servizio entro un massimo di 5 anni.

Il primo periodo era saldato con una tantum, il secondo periodo sarebbe stata dovuta la tantum. Abbiamo fatto una imputazione una tantum nell'accordo, perché dagli accordi con azienda era stato deciso così, l'importante è quello che porta a casa il lavoratore.

Sono stato chiamato nel tardo pomeriggio del lunedì 16, da una persona della coop che tiene le relazioni sindacali il sig. [redacted] che era stupito perché [redacted] era venuto in [redacted] a stipulare la conciliazione e perché aveva in ballo delle vertenze sul punto.

Il 16.12 non ho letto il verbale di conciliazione al lavoratore, è stato letto nell'assemblea del 14.12.

Sicuramente gli ho fatto vedere la somma che prendeva, perché mi ricordo che era scritta in grassetto e non mi ricordo se il 16.12 gli ho detto che accettare quella somma era rinuncia al pregresso.

Il ricorrente mi ha chiesto di iscriversi all' [redacted]

Chi era all'assemblea ho detto che poteva firmare, poi ne abbiamo indette altre per firmare per chi non era riuscito a venire o a firmare.

In ufficio da me sono venuti dei lavoratori a firmare, ma dopo il lockdown a fine maggio.”

- il testimone di parte resistente [redacted] ha dichiarato

“sono sindacalista pres. [redacted] Bergamo
non mi ricordo del ricorrente.

Mi ricordo di una riunione con i soci di [redacted]

Doveva essere circa il 14.12, quel giorno dovevamo fare un'assemblea per illustrare l'accordo quadro, io arrivai in ritardo.

Sono arrivato alla fase conclusiva dell'assemblea, che è stata fatta da [redacted] nella fase in cui chiedeva a tutti se ci fossero domande o dubbi.

Nessuno fece domande.

Ci organizzammo per procedere alla sottoscrizione dell'accordo con chi voleva.

L'accordo era basato su un forfait calcolato in base all'anzianità di ciascun socio a fronte dell'applicazione del CCNL.



Anche in fase di conciliazione, chiedevamo a tutti se fosse tutto chiaro, comunque non tutti conciliarono.

Non mi ricordo se dopo la riunione sono venuti da me dei lavoratori separatamente a sottoscrivere la conciliazione.

Abbiamo detto che avremmo organizzato un'altra occasione per firmare per i non presenti o per chi non firmava, magari organizzando un altro incontro, noi abbiamo dato massima disponibilità.

Non mi ricordo come siamo arrivati all'imputazione della somma a titolo di transazione e a titolo di una tantum.”

- il testimone [redacted] che ha riferito

“sono stato interessato alla riunione con i soci di [redacted] presso [redacted] in qualità di consulente giuridico per [redacted]

sono stato presente a tutta la riunione, magari mi sono allontanato per qualche telefonata ma più o meno c'ero, è durata circa qualche ora, 2 o 3 ore.

mi ricordo del verbale di conciliazione, ho aiutato io a redigerlo.

mi ricordo il contenuto del verbale di conciliazione di massima. Non mi ricordo come mai le somme sono state corrisposte in parte per transazione e in parte per una tantum, è stata richiesto dal sindacato, ma lo spirito era pienamente conciliativo.

Si è arrivato a quella conciliazione dopo una lunga trattativa.

Conosco il sindacalista [redacted]

Mi sembra abbia tenuto lui la riunione [redacted] è stato sempre presente, un altro sindacalista è arrivato in ritardo. [redacted] era presente e l'ha tenuta lui la riunione.

è molto attento nello spiegare le conseguenze della sottoscrizione del verbale, prima è stata fatta spiegazione a tutti e poi sono stati incontrati uno per volta i lavoratori.

il sindacalista ha avvertito i lavoratori che sarebbe stata una rinuncia ai loro diritti sul pregresso, ha detto che ci sarebbe stata rinuncia a tutti i diritti connessi alla controversia.

Faccio molte conciliazione con [redacted] lui è tra i sindacalisti che lo dice e lo ribadisce della rinuncia.

La maggior parte dei lavoratori hanno sottoscritto lì il verbale.

Non mi ricordo se [redacted] ha fatto esempi a cosa rinunciassero i lavoratori.

Io avevo avuto uno scambio mail con avv. Mascheretti per le differenze retributive del ricorrente, che per la società non erano dovute in ragione dello stato di crisi.”



All'esito dell'istruttoria si possono trarre le seguenti considerazioni.

In diritto, è noto che, a mente delle previsioni dell'art. 2113 cc, le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dai contratti collettivi non sono suscettibili di impugnazione ove, per quanto di interesse, le stesse siano il frutto di una conciliazione in sede sindacale.

A tale ultimo proposito, la giurisprudenza di legittimità assolutamente consolidata ha espresso il seguente principio di diritto: *“In materia di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali - della quale non ha valore equipollente quella fornita da un legale - sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evinca la questione controversa oggetto della lite e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 cod. civ. (Cass. n. 24024 del 23/10/2013; conforme Cass., n. 13217 del 22/05/2008).*

La “sede protetta” ove viene redatto e sottoscritto dalle parti il verbale di accordo offre maggiori garanzia e protezione in ordine alla presenza di volontà effettiva in capo alla parte debole di aderire al testo dell'accordo, cosicché la medesima, scevra da pressioni e/o raggiri, sia in grado di vagliare liberamente i benefici eventualmente conseguenti alla stipula e, dunque, prestare il proprio informato e libero consenso.

Pertanto, qualora non venga dimostrato che la volontà espressa dal lavoratore sia viziata e qualora non siano sussistenti le comuni cause di nullità dell'atto, le conciliazioni e le rinunce che intervengono nelle sedi protette conferiscono all'atto in questione un *imprimatur* di sostanziale definitività: sono cioè inoppugnabili.

Giova infatti rammentare che l'art. 2113 c.c., nel prevedere l'impugnabilità delle rinunzie e transazioni sottoscritte dal lavoratore, ha previsto un'eccezione disponendo la non impugnabilità di talune rinunzie/transazioni.

La *ratio* di tale eccezione risiede nella volontà del legislatore di sottrarre al regime di impugnabilità una determinata tipologia di conciliazioni, tassativamente individuate attraverso il rinvio agli artt. 185, 410 e 411 c.p.c.. Dette conciliazioni sono, invero, tutte caratterizzate dall'intervento di un soggetto terzo: il giudice (art. 185 c.p.c.), la commissione provinciale di



conciliazione presso l'ufficio del lavoro (art. 410 c.p.c.) e il sindacato del lavoratore (art. 411 c.p.c.), apprezzato dal legislatore quale soggetto idoneo a tutelare il lavoratore nella genuina formazione della sua volontà transattiva o di rinuncia.

In virtù di tale principio, nella concreta partecipazione all'iter transattivo del rappresentante sindacale si individua la ragione della non impugnabilità delle transazioni concluse ai sensi dell'art. 411 c. 3 c.p.c.. Detta partecipazione sindacale, ove effettiva, è ritenuta idonea a far venire meno la condizione di inferiorità, non soltanto economica ma altresì psicologica, del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, garantendo così la sostanziale libertà della dichiarazione di volontà del lavoratore stesso.

Ne deriva che, ove il rappresentante sindacale non abbia effettivamente svolto la suddetta funzione di supporto ma si sia semplicemente limitato a una mera presenza formale, la conciliazione dovrà ritenersi impugnabile ai sensi dell'art. 2113 c. 2 c.c..

E' stato in tal senso affermato che *“L'accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro, nel quale sia identificata la lite da definire ovvero quella da prevenire (unitamente, in tal caso, all'individuazione dell'interesse del lavoratore) e che contenga lo scambio tra le parti di reciproche concessioni, è qualificabile come atto di transazione ed assume rilievo, quale conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, terzo comma, cod. proc. civ., ove sia stato raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti dell'organizzazione sindacale indicati dal medesimo, dovendosi valutare, a tal fine, se, in relazione alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa”* (Cass. sez. lav. n. 13217 del 22/05/2008); *“In materia di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali - della quale non ha valore equipollente quella fornita da un legale - sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evinca la questione controversa oggetto della lite e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 cod. civ.”* (Cass. Lav. n. 24024 del 23/10/2013).

Può quindi fin d'ora evidenziarsi che i presupposti affinché la conciliazione in sede sindacale possa essere considerata valida e di conseguenza inoppugnabile ai sensi dell'articolo 2113 c.c.



sono, da un lato, la presenza di una res litigiosa tra lavoratore e datore di lavoro e, dall'altro lato, l'effettività dell'assistenza sindacale resa nei confronti del dipendente e la contestualità nella firma del verbale.

Ebbene, prima ancora di valutare l'esito delle prove testimoniali, si osserva che le osservazioni in punto di iscrizione del ricorrente a [REDACTED] risultano del tutto irrilevanti in quanto, da una parte, è nel pieno diritto del ricorrente decidere di tesserarsi con altra sigla sindacale e, dall'altra, che anche la sigla [REDACTED] comunque era parte di tali trattative e quindi promotore dell'accordo quadro di conciliazione. Il ricorrente si è iscritto liberamente e senza alcuna pressione alla diversa sigla sindacale e nulla di diverso è emerso in istruttoria.

Dall'istruttoria è emerso che il sindacalista [REDACTED] ha illustrato la cd. res litigiosa ossia il mancato allineamento delle retribuzioni al CCNL di settore e il sig. [REDACTED] in quanto già assistito dal legale che lo rappresenta nel presente giudizio, era certamente e pienamente informato sulla sussistenza e sull'ordine di grandezza del delta tra le retribuzioni percepite e quelle richieste per come previste da [REDACTED] applicato.

Quanto all'eccezione in punto di insussistenza della res litigiosa, non si intende il fondamento di tale rilievo, considerato che proprio il ricorrente aveva chiesto l'adeguamento ai minimi retributivi della datrice di lavoro e che la [REDACTED] aveva invece confermato la correttezza delle delibere aventi ad oggetto lo stato di crisi.

Quanto all'effettiva sussistenza di piena e effettiva assistenza sindacale, l'istruttoria testimoniale esperita ha avuto esito univoco, infatti è stato confermato che nella riunione è stato chiarito il valore del documento sottoposto ai lavoratori come transazione generale novativa avente come effetto quello di rinunciare ad ogni differenza retributiva sul passato:

- teste comun [REDACTED]

“Io mi ricordo di aver chiarito in questa riunione che la sottoscrizione del verbale avrebbe comportato la rinuncia a tutte le differenze pregresse.

Mi ricordo che feci espressamente l'esempio, avevo detto del sig. [REDACTED] che era una dipendente della [REDACTED] che se venite in sindacato i conteggi sono molto superiori, avevo detto che ci sarebbero potute essere anche 4,5,6mila euro di differenze, io questo non lo potevo escludere, ma se si portavano a casa tutti



i soldi per tutti, poi il problema era trovare un posto di lavoro, perché sarebbe saltata in aria la cooperativa.

- testimone [redacted]

“Conosco il sindacalista [redacted]

Mi sembra abbia tenuto lui la riunione [redacted] stato sempre presente, un altro sindacalista è arrivato in ritardo. [redacted] era presente e l'ha tenuta lui la riunione.

è molto attento nello spiegare le conseguenze della sottoscrizione del verbale, prima è stata fatta spiegazione a tutti e poi sono stati incontrati uno per volta i lavoratori.

il sindacalista ha avvertito i lavoratori che sarebbe stata una rinuncia ai loro diritti sul pregresso, ha detto che ci sarebbe stata rinuncia a tutti i diritti connessi alla controversia.

Faccio molte conciliazioni con [redacted] è tra i sindacalisti che lo dice e lo ribadisce della rinuncia.”.

La consapevolezza della scelta di aderire alla conciliazione proposta dalle sigle sindacali

[redacted] manifestata dal ricorrente è ancora più evidente considerato che [redacted]

[redacted] non ha sottoscritto d'impulso il verbale di conciliazione, ma si è riservato di ricontattare il sindacalista [redacted] fine di recarsi presso la sede del [redacted] procedere, dopo ulteriore

riflessione e a seguito di un colloquio individuale con il medesimo sindacalista, alla sottoscrizione del verbale di conciliazione (teste [redacted] *“Mi ricordo che il lunedì 16.12 è venuto il ricorrente da me, mi ha detto che era presente all'assemblea e ha preferito non firmare. Mi è rimasto impresso perché era iscritto alla [redacted] ma poi è venuto da noi [redacted] a sottoscrivere il verbale.*

Io anche il 16.12 gli ho spiegato che era una conciliazione tombale e non ci si poteva più attaccare a nulla, che il passato è il passato, anche perché si è fermato per un po' da me, perché io non avevo il verbale di conciliazione del ricorrente e ho dovuto sentire la coop per farmelo inviare perché gli importi variano da persona a persona.

È stato detto ai lavoratori quanto avrebbero avuto a titolo di transazione novativa, erano 20 euro per ciascun mese di servizio entro un massimo di 5 anni.

Il primo periodo era saldato con una tantum, il secondo periodo sarebbe stata dovuta la tantum. Abbiamo fatto una imputazione una tantum nell'accordo, perché dagli accordi con azienda era stato deciso così, l'importante è quello che porta a casa il lavoratore.

Sono stato chiamato nel tardo pomeriggio del lunedì 16, da una persona della coop che tiene le relazioni sindacali il sig. [redacted] era stupito perché [redacted] venuto da [redacted] stipulare la conciliazione e perché aveva in ballo delle vertenze sul punto.



Il 16.12 non ho letto il verbale di conciliazione al lavoratore, è stato letto nell'assemblea del 14.12.

Sicuramente gli ho fatto vedere la somma che prendeva, perché mi ricordo che era scritta in grassetto e non mi ricordo se il 16.12 gli ho detto che accettare quella somma era rinuncia al pregresso.

Il ricorrente mi ha chiesto di iscriversi alla [REDACTED]

Tale concatenarsi di evidenze istruttorie concordi, la circostanza di fatto di essersi iscritto volontariamente a nuova sigla e l'assistenza legale goduta dal sig. [REDACTED] prima della sottoposizione del verbale di conciliazione assume certamente rilevanza al fine del decidere, nell'ambito di un giudizio in cui, come già sopra visto (e a costo di ripetersi) il ricorrente ha invece sostenuto di essersi trovato subdolamente coinvolto in una dinamica sindacale e dismissiva di propri diritti senza averne avuto in precedenza alcuna contezza.

Le ragioni per le quali il ricorrente non ha contattato il proprio legale prima di sottoscrivere l'accordo sono irrilevanti ed estranee all'ambito di possibile accertamento di questo giudice.

Il tenore del verbale sottoscritto, seppur meno chiaro nelle premesse, risulta correttamente e pienamente esplicito dal sindacalista sia in sede di riunione sia in sede di incontro individuale con il ricorrente nonché cristallino nel testo che vale riportare “-determinata attraverso l'applicazione del criterio di anzianità di servizio 111 base allo stanziamento disponibile presso la società, come illustrato alle OO.SS., conteggiando i mesi effettivamente lavorati dal socio negli ultimi cinque anni -al fine transattivo di ogni e qualsivoglia pretesa che possa trovare origine, ragione o causa nel rapporto lavorativo fin qui intercorso, nella sua qualificazione e/o esecuzione. Il socio lavoratore accetta a titolo transattivo la complessiva somma di € 1.200,00 (milleduecento/OD) e dichiara di rinunciare, come in effetti rinuncia, a qualsiasi azione -giudiziale e/o stragiudiziale -ed a qualsiasi ulteriore pretesa economica, titolo e/o causa, ricollegabile alla attività di lavoro nel periodo sopra indicato, con espressa esclusione del TFR e dei ratei maturati e non goduti di ROL, ferie, tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità.”.

Nessun rilievo assume l'eccezione di parte ricorrente in punto di nullità rispetto all'accordo quadro, osservato che la conformità ad esso non è un requisito di validità del verbale di conciliazione.

Così ricostruiti i fatti di causa come in parte documentati e in parte accertati in forza dell'istruttoria, ritiene il giudicante che vi siano univoci elementi gravi, precisi e assolutamente concordanti sulla genuinità della conciliazione sindacale in questa sede oggetto di impugnativa.



Parte ricorrente ha rilevato che la riunione è stata tenuta in un studio di commercialisti [redacted] in una sede di sindacato. La circostanza è irrilevante in quanto, da una parte, il verbale di conciliazione è stato pacificamente sottoscritto presso la sede [redacted] e, dall'altra, considerato che la sottoscrizione in sede sindacale non può essere ritenuta valida solo ove la conciliazione avvenga nei locali del sindacato, riducendone il significato solo avendo riguardo ai luoghi ove la stessa venga materialmente formalizzata.

Difatti, come già sopra accennato, ciò che rileva non è tanto il contesto materiale ove l'accordo venga sottoscritto ma l'effettività dell'assistenza dell'organizzazione sindacale, che ben può avvenire anche al di fuori dei locali del sindacato ove tuttavia quest'ultimo abbia correttamente e compiutamente assolto alle proprie prerogative.

Pertanto, alla luce di quanto argomentato ai paragrafi precedenti, può darsi per provato che il ricorrente, in occasione della riunione del 14.9.19 e poi della sottoscrizione del verbale di conciliazione il 16.9.19, fosse stato effettivamente, compiutamente e correttamente assistito dal sindacato.

Devono quindi ritenersi integrati i presupposti individuati dalla giurisprudenza di legittimità per ritenere valido e non viziato il verbale di conciliazione.

Si è già fin troppe volte accennato al fatto che vi fosse effettivamente una res litigiosa (ovvero le rivendicazioni del ricorrente per asserite differenze retributive), non v'è dubbio che vi sia stata un'effettiva e compiuta assistenza sindacale, con una trattativa che, come visto, ha portato alla corresponsione di una somma a definizione delle problematiche sulle evocate differenze retributive.

Ne deriva che il verbale di conciliazione risulta rispettoso dei requisiti di legge, innegabilmente riconducibile quindi nell'alveo delle previsioni dell'art. 2113 c.c. e, pertanto, non più impugnabile dal lavoratore.

Quanto alla sentenza citata dalla parte ricorrente n. 13217 del 2008, il caso sottoposto al sindacato della Suprema Corte differisce sotto molteplici aspetti, in primo luogo, nel giudizio avanti alla Corte non vi era alcuna controversia potenziale, nel caso di specie il ricorrente aveva già messo in mora la datrice di lavoro; nel caso risolto dalla Corte il sindacalista era stato contattato dall'azienda e aveva solo redatto i conteggi, nel caso del sig. [redacted] il verbale



sottoscritto è stato frutto di una trattativa sindacale, il ricorrente si è recato volontariamente e dopo aver fruito di uno spatium deliberandi presso la sede del sindacato e il sindacalista, per come emerso dall'istruttoria, ha illustrato le conseguenze abdicative della sottoscrizione; anche il sindacato [REDACTED] di cui il ricorrente era tesserato ha *sponsorizzato* l'accordo. Il caso sottoposto al sindacato della Suprema Corte non ha, quindi, alcun profilo di attinenza con quello sottoposto al sindacato del presente Tribunale.

Deve poi escludersi che detto verbale possa essere oggetto di annullamento per errore o vizio del consenso.

Per giurisprudenza pacifica, le conciliazioni in esame, pur sottratte all'impugnativa prevista dall'art. 2113 c.c., possono essere oggetto di azione di nullità e/o di annullamento in base alla disciplina comune dei contratti; pertanto, il lavoratore può chiedere l'annullamento del negozio sostanziale racchiuso nel verbale di conciliazione per incapacità naturale (artt. 1425 c. 2 e 428 c.c.) o legale (art. 1425 c. 1 c.c.) ovvero per un vizio della volontà (errore, violenza e dolo ai sensi degli artt. 1427 e ss. c.c.) con l'esclusione del solo errore di diritto relativo alle questioni oggetto di transazione ex art. 1969 c.c.; parimenti, il lavoratore può esperire azione ordinaria di nullità del negozio ai sensi degli artt. 1418 e ss. c.c. (si veda, ad esempio, Cass. n. 1552/84 in una fattispecie di illiceità della causa; Cass. n. 10056/91 in tema di determinabilità dell'oggetto del negozio transattivo).

Del resto, sul piano generale, è risaputo (da ultimo, Cass. 1 aprile 2010, n. 7999) che, affinché una transazione sia validamente conclusa, è necessario, da un lato, che essa abbia ad oggetto una "res dubia", e, cioè, che cada su un rapporto giuridico avente, almeno nella opinione delle parti, carattere di incertezza, e, dall'altro, che, nell'intento di far cessare la situazione di dubbio, venutasi a creare tra loro (o anche meramente potenziale, nella prospettiva della possibile insorgenza di una controversia futura), i contraenti si facciano delle concessioni reciproche; peraltro, l'oggetto della transazione non è il rapporto o la situazione giuridica cui si riferisce la discorde valutazione delle parti, ma la lite cui questa ha dato luogo o può dar luogo, e che le parti stesse intendono eliminare mediante reciproche concessioni. Sul punto infatti Cass. civile sez. lav. , 02/08/2007 , n. 17015 *“In tema di annullamento della transazione, ai sensi dell'art. 1969 c.c. è rilevante il solo errore di diritto sulla situazione costituente presupposto della res controversa e quindi su un*



antecedente logico della transazione, e non quello che cade su una questione che sia stata oggetto di controversia tra le parti (il cosiddetto caput controversum); non è quindi annullabile la transazione con la quale le parti abbiano convenuto un determinato corrispettivo come incentivo all'esodo e a tacitazione di tutti i diritti del lavoratore in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, in quanto, in tal caso, l'errore, incidendo sulle reciproche concessioni, attiene direttamente all'oggetto della transazione e non già a un suo presupposto.”:

Per quanto visto, anche in forza dell'istruttoria, il lavoratore ha certamente sottoscritto detto verbale pienamente consapevole del suo contenuto.

Quanto all'errore della parte ricorrente esso ove fosse stato provato come esistente eventualmente potrebbe essere riconducibile solo alla convenienza della stipula del verbale di conciliazione tenendo in considerazione l'eventuale fondatezza del diritto azionato, ma tale tipo di errore è irrilevante, per come ampiamente argomentato.

Il ricorso deve quindi essere respinto in relazione alle differenze retributive domandate dal 2012 fino alla sottoscrizione del verbale di conciliazione del 16.12.19, giacché l'accertata legittimità del verbale di conciliazione assorbe tutte le ulteriori domande del ricorrente sulle asserite differenze retributive per tale periodo che, per essere vagliate nel merito, ne presupponevano l'annullamento o comunque l'invalidità.

IV. Le delibere dello stato di crisi

Considerata la validità del verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale dal ricorrente, resta da esaminare la validità della delibera dello stato di crisi relativa al periodo non coperto dalla predetta transazione (ossia dal 16.12.19) e, pertanto, la delibera del 26.5.19.

Il ricorrente ha lamentato l'illegittimità delle delibere di stato di crisi che hanno determinato la corresponsione di una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali stabiliti dalla contrattazione collettiva (il blocco degli aumenti previsti dal CCNL Trasporto Merci e Logistica, la riduzione della retribuzione globale del 10%, il blocco degli aumenti periodici biennali per anzianità di servizio).



La convenuta ha eccepito che il ricorrente ha aderito al contratto associativo e al regolamento interno che prevede la possibilità di delibera dello stato di crisi, l'esistenza e validità delle delibere e l'effettiva sussistenza della necessità di superare la difficoltà economica in cui versava per salvaguardare il mantenimento dei livelli occupazionali.

La delibera del 26.5.19 avente ad oggetto la deroga al trattamento minimo contrattuale è illegittima.

Secondo la disciplina speciale prevista dalla L. n. 142 del 2001, il socio lavoratore di cooperativa, nel momento della sottoscrizione del contratto associativo, aderisce alle disposizioni stabilite dal regolamento interno, tra le quali la possibilità per la società, in caso di crisi aziendale, di deliberare una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi (L. n. 142 del 2001, art. 6, comma 1, lett. d) e di prevedere altresì forme di apporto anche economico da parte del socio lavoratore al solo scopo di superare la difficoltà economica in cui versa l'impresa (L. n. 142 del 2001, art. 6, comma 1, lett. e).

Al riguardo va richiamata anche la disposizione contenuta nell'art. 6, comma 2, della Legge in esame la quale, nello stabilire il principio generale dell'inderogabilità *in pejus* del trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1, prevede esplicitamente alcune eccezioni, tra cui proprio quelle conseguenti alla delibera del "piano di crisi aziendale".

Queste due ipotesi, però, presuppongono, in primo luogo, l'esistenza di un regolamento della cooperativa ai sensi dell'art. 6 L. n. 142 del 2001 e, in secondo luogo, la legittima delibera da parte dell'assemblea di un "piano di crisi aziendale" che disponga anche ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) ed e) della stessa legge. Questa delibera ha dunque natura e carattere di eccezionalità e si collega eziologicamente ad una oggettiva e riconoscibile situazione di crisi.

Al riguardo, quindi, si ritiene che, al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, la delibera del "piano di crisi aziendale" debba contenere elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare:

- l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge;
- la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi;



- uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame.

La deroga *in peius* correttamente è stata ritenuta consentita solo nelle ipotesi espressamente previste e non estensibili della delibera di crisi aziendale o di un piano di avviamento ai sensi della L. n. 142 del 2001, art. 6 (sul punto Cass. lav., 28/08/2013, n.19832).

Le delibere prodotte sono illegittime in quanto, da una parte, non risulta l'apposizione di un termine finale alla riduzione del trattamento economico in alcune delibere e, dall'altra, considerato che uno stato di crisi perdurante da oltre 10 anni non presenta quei necessari caratteri di eccezionalità della misura, ma viene a risolversi in un illegittimo dumping salariale con utilizzo abusivo della facoltà eccezionale di riduzione della retribuzione dei soci lavoratori al di sotto dei minimi salariali.

Quanto alla mancata apposizione di un termine finale, si osserva che la delibera del 2019 non prevede un termine finale dello stato di crisi, ma solo *“la conferma ed il proseguimento dello stato di crisi aziendale così come deliberato dall'assemblea il giorno 27 settembre 2009 e successive modifiche, ratificando ed accettando la tabella retributiva in uso.”*

Sul punto Cass. lav., 18/07/2018, n.19096 *“In tema di società cooperative, la deliberazione, nell'ambito di un piano di crisi aziendale, di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi del socio lavoratore e di forme di apporto anche economico da parte di questi, ex art. art. 6, comma 1, lett. d) ed e), della l. n. 142 del 2001, in deroga al principio generale del divieto di incidenza "in pejus" del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, di cui all'art. 3 della predetta legge, è condizionata alla necessaria temporaneità dello stato di crisi e, quindi, all'essenziale apposizione di un termine finale ad esso.”*

Sul punto si richiama la pronuncia della Corte d'appello di Brescia (16.4.2019, n.181) *“Ed invero, non può tralasciarsi di osservare che secondo lo stesso art. 6 della legge 142/01 la possibilità di derogare in peius alla retribuzione minima contrattuale costituisce pur sempre un'eccezione alla regola dell'inderogabilità, ragione per cui il ricorso a trattenute in buste paga deve essere disciplinato in modo rigoroso e preciso, essendo questo il presupposto indispensabile per consentire la corresponsione di una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali.”*

La delibera del maggio 2019 avente ad oggetto la deroga in peius ai minimi retributivi è illegittima non solo per le ragioni già esposte di mancata apposizione di un termine finale del sacrificio sulle retribuzioni, ma anche in ragione della genericità in quanto pecca



nell'illustrazione delle modalità attraverso la quale con la riduzione delle retribuzioni si possa giungere a ripianare la situazione economica della cooperativa e di prospetti provvisionali su effetti e necessità del mantenimento della retribuzione al sotto dei minimi.

Infine, va sottolineato che non solo non è previsto un termine finale dello stato di crisi, ma che non può che essere abusivo e posto in sostanziale (e nel caso di specie anche formale data la mancata indicazione di un termine finale) del requisito della necessaria temporaneità ed eccezionalità del mantenimento di retribuzioni al sotto dei minimi salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva uno stato di crisi perdurante da più di dieci anni.

La delibera dello stato di crisi in forza del quale la cooperativa convenuta ha corrisposto al ricorrente, per quanto di interesse nel presente giudizio, nel periodo successivo al 17.12.19 un trattamento retributivo inferiore a quello previsto dal CCNL applicato in contratto con l'art. 36 cost. è illegittima e invalida.

Questo Tribunale non ignora la recente pronuncia del Suprema Corte (Cass. lav. 08/02/2021, n. 2967), ma nel caso di specie le convenute non hanno prospettato alcuna eccezione di mancata impugnativa della delibera e la decadenza del diritto di impugnare la deliberazione dell'assemblea dinanzi all'autorità giudiziaria, trattandosi di materia nella disponibilità delle parti (art. 2969 c.c.), non può essere rilevata di ufficio dal giudice (Cassazione civile sez. II, 6 aprile 1995, n. 4009).

In conclusione, per tutte le ragioni esposte le trattenute sulla retribuzione per quanto rileva nel presente giudizio successivamente alla stipula della transazione risultano illegittime.

Di conseguenza, la datrice di lavoro deve essere condannata a corrispondere la retribuzione dovuta in base alla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro comprensiva degli scatti di anzianità maturati ed effetti sugli istituti indiretti con decorrenza dal 17.12.19.

Resta, quindi, assorbita la questione relativa all'eccepita prescrizione.

È assorbita, inoltre, la domanda l'accertamento dell'adibizione all'appalto di [REDACTED] i fini della sussistenza dei presupposti di cui all'art.29 d.lgs 276/2003, essendo rigettate la domanda di differenze retributive per il periodo nel quale il ricorrente assume di essere stato



adibito all'appalto [REDACTED]. Di conseguenza, risulta assorbita anche la domanda di manleva avanzata da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED].

V. La retribuzione dovuta al ricorrente per il periodo successivo al verbale di conciliazione.

Il ricorrente, per il periodo successivo al 16.12.19, ha diritto alla retribuzione propria del livello V riconosciuto così come individuata dalle tabelle dei minimi retributivi del CCNL Trasporto merci e logistica considerata la maturazione dei cinque scatti di anzianità previsti dall'art. 17 del CCNL applicato, al riconoscimento delle mensilità aggiuntive parametrate alla retribuzione piena e tutti i conseguenti effetti sugli istituti indiretti e sull'accantonamento TFR secondo il protocollo del 15.7.19.

Il Giudice ha ordinato a parte ricorrente di redigere nuovi conteggi per il periodo successivo al 16.12.19 considerato quanto accertato in giudizio.

All'esito la parte ricorrente ha prodotto conteggi nei quali ha applicato correttamente la disciplina contrattuale e seguito in modo corretto le indicazioni dell'ufficio. La parte convenuta non ha contestato i conteggi prodotti che, in ogni caso, risultano corretti e pienamente intellegibili, osservato che la parte ricorrente ha semplicemente sottratto dal percepito quanto dovuto sulla base del CCNL applicato.

Considerato che sono state riconosciute differenze retributive solo relative al periodo successivo all'estromissione dal appalto [REDACTED] nulla è dovuto dalla committente convenuta in giudizio.

Alla luce della disamina svolta e alla luce delle evidenze istruttorie, la convenuta datrice di lavoro deve essere condannata corrispondere la somma di € 2.097,88 (di cui TFR € 264,19 da accantonare) per il periodo dal 16.12.19 al marzo 2020 e a corrispondere al ricorrente, con decorrenza dalla stipulazione del verbale di conciliazione, la retribuzione prevista dal CCNL applicato comprensiva dei cinque scatti di anzianità maturati, oltre a corretta corresponsione delle mensilità aggiuntive e corretto accantonamento del TFR.

Le spese di lite del ricorrente seguono la parziale soccombenza della convenuta datrice di lavoro e vengono liquidate come da dispositivo.



Le spese di lite della committente sono poste a carico della [REDACTED]
[REDACTED] nte la clausola di manleva e considerata la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, in parziale accoglimento del ricorso,

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente a percepire la retribuzione prevista dal CCNL applicato per il V livello con decorrenza dal 16.12.2019 riconoscendo l'aumento connesso ai cinque scatti di anzianità maturati, nonché alla corresponsione piena delle mensilità aggiuntive, con i consequenziali effetti sugli istituti indiretti e sull'accantonamento del TFR,
- accerta e dichiara il diritto del ricorrente alla retribuzione piena anche per i periodi di sospensione dal 16.12.19 al 14.1.20 e di marzo 2020,
- condanna la datrice di lavoro [REDACTED] corrispondere al ricorrente € 2.097,88 (di cui TFR € 264,19 da accantonare) a titolo di differenze retributive dal 16.12.19 al marzo 2020,
- respinge per il resto il ricorso;
- condanna la datrice di lavoro [REDACTED] alla rifusione delle spese di lite del ricorrente liquidate in complessivi € 3.000,00 per compenso, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge,
- condanna [REDACTED] stante la clausola di manleva, alla rifusione delle spese di lite della committente [REDACTED] liquidate in complessivi € 1.500,00 per compenso, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge.

Riserva 30 giorni per il deposito delle motivazioni.

Bergamo, 24 giugno 2021

IL GIUDICE DEL LAVORO

Giulia Bertolino