

CONCILIAZIONE GIUDIZIALE Natura negoziale o processuale?

di Mariangela D'Abramo

**Tribunale di Taranto - Sez. lavoro
Sentenza 24 novembre 2011 n. 7667
(Giudice dr. Raffaele Chiquera)**

(Omissis)

CONCLUSIONI DELLE PARTI

I litisconsorti indicati in epigrafe, dipendenti del Comune di Taranto in qualità di vigili urbani, hanno chiesto ed ottenuto decreti ingiuntivi nei confronti dell'ente datore di lavoro per il pagamento di differenza retributive, relative al periodo 01.01-31.12.2007, rivendicate in forza di verbale di conciliazione giudiziale con cui era stata pattuita l'erogazione mensile di una somma corrispondente al 50% della differenza lorda tra il trattamento economico della posizione economica D3 e la posizione economica C4 dall'01.01.2004, somma corrisposta dal Comune sempre nella misura iniziale di euro 108,26, non aggiornata a seguito dei successivi contratti collettivi che ne avevano determinato l'aumento. Il Comune di Taranto ha opposto i decreti ingiuntivi ed ha concluso per il rigetto della domanda, sostenendo che la transazione intervenuta tra le parti doveva essere interpretata nel senso del non adeguamento della somma quantificata al momento della sottoscrizione del verbale di conciliazione in base alla futura contrattazione collettiva.

Dopo alcuni rinvii, la causa è stata discussa e decisa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La transazione posta a base della domanda monitoria, transazione contenuta nella conciliazione giudiziale che ha posto fine alla lite a suo tempo promossa dagli opposti, è sottratta, in quanto perfezionatasi in giudizio, al regime della impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c. (v. co. 4 art. cit.), ma ciò non impedisce di

procedere alla verifica della validità della stessa sotto profili diversi da quelli che possono essere fatti valere nel termine semestrale di cui al co. 2 della citata norma (v. per una analoga ipotesi Cass. n. 1552 del 1984).

L'art. 2, co. 2, del t.u. n. 165 del 2001 stabilisce che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto e le eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline di rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

Il successivo comma 3 precisa che i rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'art. 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Nella fattispecie in esame, in virtù delle transazioni in atti, si è proceduto, per i dipendenti che avevano promosso le liti poi conciliate, alla determinazione di un trattamento economico del tutto estraneo al contenuto della disciplina collettiva: in sostanza, richiesto dai dipendenti un inquadramento contrattuale superiore a quello attribuito dall'ente al momento del passaggio alla nuova classificazione del personale prevista dal contratto collettivo del marzo 1999 (tale era l'oggetto della lite transatta), le parti nel comporre la lite hanno (anche) stabilito con contratti individuali l'erogazione di una somma mensile con decorrenza dall'1.01.2004 in aggiunta al trattamento economico contrattuale, modificando in tal modo la struttura retributiva per un periodo indefinito e in violazione, quindi, delle richiamate disposizioni legislative inderogabili e dell'art. 45, co. 2, t.u. pubblico impiego dettato in tema di parità di trattamento contrattuale, norme che, in quanto imperative, determinano la nullità della pattuizione invocata a sostegno della pretesa (art. 1419, co. 1. C.c.) rilevabile d'ufficio (ex art. 1421 c.c.).

Le domande vanno quindi respinte e i decreti opposti revocati.

Atteso il rilievo d'ufficio della questione che ha definito il giudizio, le spese di lite possono essere compensate ex art. 92 c.p.c..

P.Q.M.

Revoca i decreti ingiuntivi opposti, rigetta le domande e compensa le spese di lite.

(*Omissis*)

* * * * *

NOTA

La sentenza in commento offre interessanti spunti di riflessione sulla conciliazione giudiziale ed in particolare sulla dibattuta *questio* - risolta grazie all'intervento chiarificatore della giurisprudenza - della possibilità per il giudice di eseguire un controllo sulla transazione conclusasi nella suddetta sede.

Iniziamo con il dato fattuale che è così riassumibile: nell'anno 1999 a seguito

dell'entrata in vigore del CCNL Comparto Pubblico Impiego, il Comune di Taranto procedeva ad una riclassificazione del suo personale.

A seguito di quest'ultima, alcuni dipendenti, con la qualifica di vigili urbani, agivano in giudizio chiedendo un inquadramento superiore rispetto a quello previsto dal suddetto contratto.

La lite si definiva con verbale di conciliazione in cui si pattuiva l'erogazione, da parte dell'Ente datore di lavoro, di una somma mensile corrispondente al 50% della differenza lorda tra il trattamento economico riservato alla posizione economica D3 e la posizione economica C4, rivestita dai ricorrenti.

Tale somma non veniva adeguata ai successivi contratti collettivi che ne avevano stabilito un aumento.

Gli stessi dipendenti chiedevano ed ottenevano decreti ingiuntivi, in forza del processo verbale di conciliazione, per il pagamento delle somme relative all'adeguamento contrattuale.

Nel conseguente giudizio di opposizione ai decreti ingiuntivi predetti, l'opponente Comune di Taranto chiedeva il rigetto della domanda, ritenendo la stessa infondata in quanto la transazione conclusa tra le parti, non aveva previsto l'adeguamento della somma alla futura contrattazione collettiva.

Per chiarezza espositiva, prima di entrare nel merito della questione, occorre esporre alcuni brevi cenni sulla conciliazione giudiziale in materia di lavoro.

In dottrina ed in giurisprudenza si discute ancora sulla controversa natura-negoziale o processuale - dell'istituto in questione.

Si tratta di un accordo concluso tra lavoratore e datore di lavoro, finalizzato a comporre una lite tra loro insorta ed, in effetti, stante il disposto dell'art. 88 delle disposizioni di attuazione al codice di procedura civile, il processo di avvenuta conciliazione è una convenzione.

Queste osservazioni consentirebbero di inquadrala tra i negozi giuridici, dato che

l'unico effetto processuale che produce è la chiusura del processo per cessazione della materia del contendere¹.

Tuttavia, il necessario intervento del Giudice impedisce di assimilarlo ad un puro e semplice atto negoziale.²

A tal proposito giova rammentare che la conciliazione conclusa in sede giudiziale è sottratta all'impugnazione prevista dall'art. 2113 del codice civile.

La suddetta norma prevede l'impugnabilità, entro il termine di 6 mesi, delle rinunce e transazioni aventi oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi riguardanti i rapporti di cui all'art. 409 del codice civile.

È una speciale azione che viene concessa al lavoratore in quanto contraente debole. Tale dato lo si evince dalle sue peculiari caratteristiche: per esperirla è, infatti, sufficiente la sola espressione della volontà di revocare il consenso alla rinuncia del proprio diritto comunicata con atto scritto stragiudiziale ed inoltre, prescinde da qualsiasi motivazione, prova o presupposto.³

Ben si comprende che l'assistenza dell'organo giudicante nel momento della sottoscrizione della transazione, impedisce che il lavoratore versi in una condizione di inferiorità, ciò spiega la *ratio* dell'inoppugnabilità della stessa⁴.

¹ Cass. civ. Sez. lav., 4 dicembre 1986, n. 7143.

² Cass. civ. Sez. lav. 9 novembre 1995, n. 11677; cfr. A. BELSITO, *Controversie di Lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 187-188: “ *Il verbale di conciliazione giudiziale- sottoscritto in udienza- dalle parti (o dai procuratori muniti di procura autenticata dal mandato), dai difensori, dal Giudice del Lavoro e dal collaboratore di cancelleria- costituisce titolo esecutivo ed è equiparabile a sentenza definitiva ed inoppugnabile*”.

³ A. BELSITO, op.cit., pp. 181-182.

⁴ Di parere contrario è il Consiglio di Stato nella sentenza n. 9524/2006 : “*Diversamente dal decreto ingiuntivo, la cui emanazione è opera di un organo giurisdizionale, la conciliazione si conclude soltanto innanzi al giudice, che si limita a promuoverla, ma ha carattere di convenzione stipulata dalle parti, come si desume dall'art. 88 delle disposizioni di attuazione al codice di procedura civile. Che la*

Tuttavia, come precisa il Magistrato del Lavoro di Taranto, non è preclusa la possibilità di verificare la presenza di ulteriori vizi che potrebbero minarne la validità, dato che l'intervento del Giudice non è idoneo a svolgere alcuna efficacia sanante. Pertanto l'impossibilità di impugnare il verbale a sensi dell'art. 2113 c.c. non esclude che possa essere rilevata l'invalidità dell'atto sotto il profilo dell'annullabilità e della nullità.

Come giurisprudenza autorevole ha, infatti, osservato, gli effetti attribuiti al verbale di conciliazione non possono equipararsi a quelli di una sentenza passata in giudicato, bensì a quelli di un titolo contrattuale esecutivo, con la conseguenza che esso resta soggetto alle sanzioni di nullità⁵.

Il Giudicante ritiene che, nel caso di specie, si versi nell'ipotesi di nullità prevista dall'art. 1418 cod. .civ. avendo il contenuto del contratto transattivo violato le norme imperative e ben potendo, tra l'altro, la relativa azione essere rilevata d'ufficio dal Giudice, secondo quanto disposto dall'art. 1421 del codice civile.

Nella conciliazione conclusa tra il Comune di Taranto ed i vigili urbani istanti, veniva stabilita una maggiorazione retributiva a favore di quest'ultimi non prevista dal contratto collettivo.

Secondo quanto disposto dalla Suprema Corte riunita a Sezioni Unite, in materia di pubblico impiego contrattualizzato, il datore di lavoro pubblico è vincolato all'applicazione del contratto collettivo, quindi, gli è precluso il potere di conferire ai dipendenti inquadramenti non previsti dallo stesso, potendo solo, se le esigenze organizzative lo richiedano, adattare i profili

conciliazione si perfezioni nell'udienza fissata per la discussione ai sensi dell'art. 185 cod. proc. civ., non è perciò sufficiente ad attribuire al processo verbale natura di provvedimento giurisdizionale, considerata l'estraneità del giudice all'accordo delle parti che concludono la convenzione e alla cui volontà deve esclusivamente essere riportato il suo contenuto con a sola particolarità di essere consacrata in un processo verbale”.

⁵ Cass., 18 luglio 1987, n. 6333.

professionali, indicati a titolo esemplificativo nel contratto collettivo, senza però modificare la posizione giuridica ed economica stabilita dalle norme pattizie.

Il rapporto di lavoro nel pubblico impiego, secondo quanto previsto dall'art. 2 -commi 2 e 3 del D.lgs. n.165/2001, è disciplinato dal contratto collettivo ed, altresì, dalle disposizioni del codice civile nonché dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, salvo le diverse disposizioni previste dal decreto stesso, o da leggi, regolamenti o statuti.

Quindi, l'atto che deroga, anche in "*melius*", le disposizione del contratto collettivo sarà effetto da nullità.

In particolare, secondo quanto la Corte chiarisce, nel caso si tratti di atto di natura negoziale- come nel caso *de quo*- è nullo per violazione a norma imperativa⁶.

La transazione posta a base della domanda monitoria, secondo quanto si legge nella sentenza in epigrafe, viola l'articolo sopra citato del D.lgs. n.165/2001, nonché l'art. 45 del medesimo decreto, che vieta trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti nel contratto collettivo, potendosi solo in tale sede operare delle differenziazioni, a favore di determinate categorie di lavoratori⁷.

Il Giudice, correttamente argomentando, ha rigettato le domande e ha disposto la revoca dei decreti ingiuntivi opposti.

⁶ Cass. civ. SS.UU. 14 ottobre 2009, n. 21744.

⁷ Cass. civ. Sez. lav., 18 giugno 2008, n. 16504; Cass. civ. Sez. lav. 19 giugno 2008, n. 16676; Cass. civ. Sez. lav. 10 marzo 2009 n. 5726; Cass. civ. Sez. lav. 27 ottobre 2011, n. 22437.