

N. R.G. 1409/2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BERGAMO
Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice del lavoro Elena Greco, all'esito dell'udienza del 28.6.2023 che si è svolta secondo le modalità di cui all'art. 127ter c.p.c., esaminate le note pervenute, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1409/2021** promossa da:

***** , con il patrocinio dell'avv. Michele Bersani,
elettivamente domiciliato presso il suo studio in Melegnano, via Oberdan n. 4

RICORRENTE

contro

***** , in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
con il patrocinio dell'avv. ***** , elettivamente domiciliata presso il suo studio in

CONVENUTO

Oggetto: pagamento somma

Svolgimento del processo

Con il ricorso introduttivo del giudizio, depositato il 24.9.2021, ***** ha
adito il Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro per veder riconosciuto il suo
diritto ad essere retribuito, per la durata di tutto il rapporto di lavoro svolto alle dipendenze
della convenuta dal 8.1.2001 al 15.11.2020, con un trattamento economico non inferiore a
quello previsto dal c.c.n.l. spedizioni autotrasporto merci e logistica sottoscritto dai sindacati
confederali per i dipendenti di terzo livello e per veder conseguentemente riconosciuto il suo
diritto a percepire la somma complessiva di € 60.619,92 a titolo di differenze retributive, di



t.f.r. maturato al 31.12.2016 e calcolato sulla sola paga base percepita ed € 6.436,45 quale incidenza delle differenze retributive sul t.f.r.

A sostegno della propria domanda il ricorrente ha esposto di aver lavorato presso la convenuta dal 8.1.2001 al 15.11.2020 quale autista di camion, preposto in ambito extraurbano al ritiro, alla consegna e al trasporto della merce con il bilico di proprietà della convenuta, di aver percepito fino al 31.12.2016 una paga base inferiore a quella prevista dal c.c.n.l. spedizione autotrasporto merci e logistica per i dipendenti inquadrati nel terzo livello, di non aver mai percepito le mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima) e gli scatti di anzianità. Ha precisato di non aver mai ottenuto anticipi sul t.f.r. o l'erogazione mensile della quota del t.f.r.. Ha evidenziato come il trattamento economico complessivamente accordatogli risulti peggiore rispetto a quello previsto dal c.c.n.l. sopra citato ed ha riferito che solo dal 2017 la convenuta ha erogato in suo favore le mensilità aggiuntive, gli scatti di anzianità, una paga base equivalente a quella prevista dal c.c.n.l. di riferimento e la quota di t.f.r. maturata mensilmente. Ha dedotto che la società convenuta non ha mai computato nel t.f.r. gli importi corrisposti in suo favore a titolo di "premio".

Ha contestato di aver rinunciato a qualsiasi pretesa per i crediti antecedenti il 2017.

Ritualmente costituitasi in giudizio, la società convenuta ha contestato la pretesa attorea e ne ha chiesto il rigetto, deducendo di non aver mai aderito ad alcuna organizzazione sindacale firmataria di un c.c.n.l. di settore, di aver corrisposto ai tutti i propri dipendenti (e quindi anche al ricorrente) i ratei di tredicesima mensilità, i permessi retribuiti, le festività cadenti di domenica e quelle soppresse, gli scatti di anzianità ed il t.f.r. quali voci conglobate nella paga base lorda, di aver riconosciuto ai propri dipendenti – a far data dal giugno 2017 – una retribuzione pari a quella prevista dal c.c.n.l. trasporto, merci, spedizione e logistica previa sottoscrizione in sede protetta da parte dei dipendenti (e anche da parte del ricorrente) di un verbale di conciliazione contenente le rinunce ad eventuali differenze retributive maturate sino al giugno 2017.

Istruita la causa con l'ammissione della prova testimoniale e disposta poi i fini della decisione la trattazione scritta della controversia ai sensi dell'art. 127ter c.p.c., all'udienza di discussione il Giudice, esaminate le conclusioni rassegnate dalle parti, ha trattenuto la causa in decisione ed ha poi provveduto al deposito del provvedimento decisorio.

Motivi della decisione



Il ricorso è fondato e deve pertanto essere accolto per le ragioni che di seguito si espongono.

1. In via preliminare di merito occorre valutare se l'avvenuta sottoscrizione di un accordo conciliativo, in ragione del quale il lavoratore avrebbe rinunciato a richiedere il pagamento di tutte le differenze retributive maturate dall'insorgere del rapporto di lavoro (8.1.2001) fino al giugno 2017 in cambio della corresponsione della somma di € 100,00, è idonea a inibire la domanda attorea in ragione della sua natura generale e novativa.

Quanto alla dedotta illegittimità della conciliazione, il lavoratore ha evidenziato:

- che essa in ogni caso non contiene e non può contenere (poiché sarebbe inefficace) alcuna rinuncia al t.f.r., poiché la cessazione del rapporto di lavoro è intervenuta solo in data successiva alla sua stipulazione;
- che è affetta da nullità, poiché si estrinseca in una mera quietanza a saldo, non giustificata da alcuna contropartita, né supportata da alcuna volontà di dismettere diritti (neppure individuati o individuabili);
- che difetta degli elementi essenziali della transazione, poiché non riguarda alcuna *res litigiosa* tra le parti e poiché difetta di reciproche concessioni e rinunce;
- che egli non aveva consapevolezza degli effetti abdicativi dell'intesa, anche in ragione del fatto che non gli era stata fornita effettiva assistenza;
- che ricorrerebbe nella fattispecie una ipotesi di dolo del preponente (il datore di lavoro) o di suo errore, perché gli era stato fatto intendere che la sottoscrizione della conciliazione sarebbe stata necessaria al fine di addivenire alla percezione del t.f.r. in busta paga per il periodo successivo alla stipulazione;
- che egli non conosce e non è iscritto alla organizzazione sindacale di cui il conciliatore era esponente.

La convenuta, dal suo canto, ha confermato la correttezza delle modalità di esplicazione e stipulazione del verbale di conciliazione.

È stata quindi esperita 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.



In seguito alla escussione del testimone R***** B*****, intervenuta come conciliatore alla stipulazione dell'accordo transattivo tra le parti del giudizio, è emerso quanto segue (cfr verbale di udienza del 15.6.2022):

- la sindacalista ha partecipato alla stipula dell'accordo conciliativo esclusivamente in veste di conciliatore, non come rappresentante del lavoratore: *"il mio ruolo era quello di assicurare la libera determinazione del lavoratore, non avevo invece un mandato per agire come sindacalista e quindi non era nei miei compiti quello di far valutare al lavoratore la portata economica delle rinunce effettuate, ma solo di fargli comprendere a cosa stava rinunciando"*;
- al lavoratore è stato spiegato quanto previsto nel suo contratto e quanto invece era previsto nel c.c.n.l.;
- al lavoratore sono stati spiegati in termini generali gli effetti dell'accordo conciliativo: *"il mio compito è stato quello di dire al lavoratore che, alla luce di quello che il suo contratto prevedeva e che era previsto nel c.c.n.l., le condizioni relative al suo rapporto di lavoro pregresso sarebbero state conciliate e non sarebbero state più fatte valere"*;
- al lavoratore sono state enumerate tutte le rinunce indicate nel punto 1.2 del verbale di conciliazione: *"io ho letto con il lavoratore tale punto e gli ho spiegato che il valore della transazione comportava la rinuncia a tutto quello che era enucleato nel verbale"*;
- in ambito aziendale non vi erano lavoratori iscritti al sindacato della conciliatrice (la Uil) e quest'ultima appartiene ad una categoria (sanità pubblica) affatto differente rispetto a quella di operatività della datrice di lavoro convenuta;
- la spiegazione del significato dell'accordo conciliativo è stata data al lavoratore in termini elementari e comprensibili: *"per prassi spiego al lavoratore in maniera semplice che egli ha uno zainetto che contiene i diritti contenuti nel contratto individuale e collettivo, gli spiego che ha la tredicesima e la quattordicesima e spiego in cosa consiste il tfr, uso spiegazioni chiare"*;
- il conciliatore ha verificato la libera determinazione del lavoratore nella sottoscrizione dell'accordo conciliativo: *"io mi assicuro che il lavoratore abbia chiaro a cosa sta rinunciando e verifico che non stia conciliando perché ha paura di perdere il posto di lavoro"*.

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

A mente delle previsioni dell'articolo 2113 c.c., le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dai



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 24/01/2024

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 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 c.d. 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 sentito 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 (parte debole del rapporto di lavoro) 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, comma 3, c.p.c. Tale partecipazione sindacale, ove effettiva, è



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 24/01/2024

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, comma 2, c.c.: *“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 considerazione dei principi sopra richiamati, deve quindi rilevarsi che i presupposti affinché la conciliazione in sede sindacale possa essere considerata valida e di conseguenza inoppugnabile 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.

Nel caso di specie gli esiti dell'istruttoria testimoniale non consentono di ritenere inoppugnabile il verbale di conciliazione sottoscritto tra lavoratore e datrice di lavoro. Ed infatti:

- con riferimento alla individuazione della *res litigiosa*, l'illustrazione effettuata dalla sindacalista B***** appare del tutto lacunosa. La stessa teste ha dichiarato di non aver conoscenza del comparto di operatività della datrice di lavoro e ha dimostrato, con le proprie dichiarazioni di non conoscerne neppure le peculiarità, atteso che avrebbe spiegato al lavoratore che, con la sottoscrizione dell'accordo transattivo, avrebbe rinunciato agli istituti del c.c.n.l. di riferimento senza però precisare che la società datoriale non aveva mai fatto applicazione del medesimo c.c.n.l. ed aveva applicato condizioni contrattuali ben deteriori rispetto a quelle in esso previste;
- l'informativa resa al lavoratore risulta lacunosa non solo per la insufficiente individuazione dei diritti rinunciati, ma anche e soprattutto per l'omessa



quantificazione del valore di essi. Nel verbale di conciliazione non è enucleato alcun valore di una eventuale controversia insorgenda e la stessa conciliatrice ha dichiarato che non era a lei assegnato il compito di rendere chiaro o quantomeno comprensibile il valore della portata economica dell'accordo;

- anche l'assistenza al lavoratore in sede transattiva non è stata adeguatamente garantita. Dal contenuto del verbale di conciliazione emerge che all'atto della sottoscrizione erano presenti il legale rappresentante della convenuta, il ricorrente e la conciliatrice, la quale in sede testimoniale ha espressamente dichiarato di essere intervenuta in tale veste (e non come sindacalista) al precipuo fine di verificare la libera determinazione del lavoratore.

In definitiva, nel caso di specie un motivo ordine sostanziale impedisce di ritenere la conciliazione stipulata in data 11.9.2017 come inoppugnabile.

Infatti, requisito essenziale richiesto nella conciliazione in sede sindacale è quello dell'effettiva assistenza che l'associazione sindacale presta al lavoratore. A tal fine è necessario valutare se, in base alle concrete modalità di svolgimento della procedura, sia stata correttamente attuata quella funzione di supporto del lavoratore che la legge assegna alle organizzazioni sindacali. Naturalmente questa assistenza è a contenuto libero, ma nel caso di specie non appare che in concreto sia stata assicurata un'efficace rappresentazione al lavoratore del contenuto e delle conseguenze derivanti dagli atti compiuti, in modo che possa considerarsi che quest'ultimo sia stato davvero libero e consapevole sul piano sostanziale e non solo su quello formale.

2. Chiarito che nel caso di specie al lavoratore non può essere opposta l'inoppugnabilità dell'accordo transattivo stipulato in costanza del rapporto di lavoro, deve altresì rilevarsi che l'impugnazione di esso risulta tempestiva.

Le rinunce e transazioni relative a diritti inderogabili del prestatore di lavoro sono impugnabili, ai sensi dell'art. 2113 c.c., nel termine perentorio di sei mesi "dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima". La conciliazione è stata sottoscritta in data 11.9.2017 (doc. 5 fasc. conv.) e il rapporto di lavoro è cessato il 15.11.2020; il ricorrente ha impugnato stragiudizialmente la scrittura con lettera p.e.c. del 29.1.2021. L'impugnazione appare tempestiva, giacché il termine semestrale deve decorrere - per espressa previsione normativa - dalla cessazione del rapporto, avvenuta pacificamente il 15.11.2020 e non dalla data antecedente di sottoscrizione dell'accordo transattivo; con la sottoscrizione di quest'ultimo, infatti, il lavoratore rinuncia alle rivendicazioni economiche legate al rapporto di lavoro



subordinato intercorso sin dal 8.1.2001, verso il pagamento da parte della società di Euro 100,00. Questo elemento (la rinuncia a crediti retributivi afferenti ad un rapporto di lavoro durato oltre un quindicennio) costituisce nell'economia del negozio transattivo, la vera contropartita della rinuncia (apparendo sul punto **del tutto simbolica l'offerta economica di 100,00 Euro**). Pertanto, è solo con la cessazione del rapporto di lavoro che è sorto l'interesse del lavoratore all'impugnazione della conciliazione.

3. Chiarito dunque che l'accordo transattivo opposto dalla convenuta alle pretese del ricorrente è impugnabile e che l'impugnazione di esso risulta tempestiva e fondata, con conseguente inefficacia di esso nei confronti del ricorrente, occorre quindi valutare quali siano le differenze retributive dovute in favore dell'istante.

A tal proposito deve innanzi tutto rilevarsi che le disposizioni del regolamento interno della cooperativa non possono essere validamente invocate per giustificare l'erogazione in favore del lavoratore di una retribuzione deteriore, giacché la cooperativa è tenuta, in forza dell'art. 3, comma 1, L. 3 aprile 2001, n. 142, a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva e tale norma, di carattere imperativo, non può essere derogata da contrarie disposizioni del regolamento interno, neppure ove queste prevedano l'attribuzione di una retribuzione conglobata, quando risulti - circostanza nella specie pacifica - che il compenso attribuito al socio lavoratore è inferiore ai minimi contrattuali (cfr. in termini C.d.A. Milano, sentenza del 16.5.2023).

Peraltro, parte convenuta appare in concreto applicare il c.c.n.l. trasporto merci e logistica, invocato dalla parte ricorrente, sulla base delle seguenti evidenze documentali:

- nella comunicazione di assunzione è indicato il c.c.n.l. trasporto merci e viene indicato un livello di inquadramento "3s" di quel c.c.n.l. (docc. 1 e 6 del ricorso);
- nelle buste paga (doc. 3 del ricorso):
 - è indicato il livello "3s" o "4" che è appunto previsto nel c.c.n.l. trasporto merci e logistica;
 - i minimi tabellari di fatto "corrispondono" (*rectius* sono di poco inferiori rispetto) a quelli del predetto c.c.n.l. e dei relativi rinnovi (docc. 2, 6 e 10 fasc. ric.).

Dai documenti versati in atti da entrambe le parti, poi, non è emerso alcun elemento di gestione del rapporto di lavoro e di pagamento della prestazione lavorativa disciplinato in modo differente rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l. trasporto merci e logistica.



*****s.c. ha adottato, periodicamente, anche gli aumenti retributivi in linea con gli aumenti dei minimi tabellari.

La stessa parte convenuta non ha allegato alcun elemento o condizione di trattamento dei lavoratori diversa da quelle enunciate nel c.c.n.l. trasporto merci e logistica e non ha individuato alcuna alternativa fonte contrattuale, anche solo a livello aziendale, utilizzata per la gestione del rapporto di lavoro; tale comportamento si appalesa evidentemente in violazione del parametro di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, in quanto lascerebbe il lavoratore, soggetto debole del rapporto, alla mercè dell'assoluta discrezionalità e arbitrio del datore di lavoro che potrebbe determinare a propria scelta e senza alcuna prevedibilità per il dipendente tutti gli istituti non previsti espressamente e compiutamente dalla legge, ad esempio le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, l'indennità di trasferta, la debenza della quattordicesima, le condotte punibili con le sanzioni disciplinari e con il licenziamento, la durata e il computo del periodo di comporto.

Va evidenziato infatti che *«nel vigente ordinamento del rapporto di lavoro subordinato, regolato da contratti collettivi di diritto comune, l'individuazione della contrattazione collettiva che regola il rapporto di lavoro va fatta unicamente attraverso l'indagine della volontà delle parti risultante, oltre che da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla proratta e non contestata applicazione di un determinato contratto collettivo, e pertanto, il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 c.c., è consentito al solo fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost., quando non risulti applicata alcuna contrattazione collettiva ovvero sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata (cfr. Cass. 8.5.2008, n. 11372)»* (Cassazione civile sez. lav., n.11390 del 22.5.2014).

4. In ragione di quanto esposto, dunque, la domanda attorea deve essere accolta e deve quindi essere riconosciuto il diritto del ricorrente a percepire le differenze retributive oggetto di domanda, in considerazione del livello di inquadramento indicato nelle buste paga del ricorrente stesso (cfr. doc. 2 fasc. ric., ammesse in formato cartaceo e digitalizzato per aver il ricorrente dimostrato il fallito deposito tramite p.c.t.).

A tal proposito deve osservarsi che, poiché sulla base delle buste paga il ricorrente risulta essere stato inquadrato dapprima nel livello 3 e successivamente nel livello 4 e poiché il datore di lavoro non ha invero mai contestato che parte attorea era preposta alla guida di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali, al ricorrente deve essere riconosciuto il diritto a



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 24/01/2024

percepire le differenze retributive relative all'inquadramento nel terzo livello del c.c.n.l. spedizioni, autotrasporto, merci e logistica, la cui quantificazione non ha peraltro formato oggetto di alcuna specifica contestazione da parte della convenuta.

Non risulta infine fondata l'eccezione di prescrizione, non solo perché è rimasto incontestato che la convenuta non possiede il requisito dimensionale previsto per l'operatività della tutela reale, ma anche e soprattutto perché la Corte di Cassazione, con sentenza n. 26246/2022, ha affermato che *"il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro"*.

Le considerazioni espresse dalla Cassazione a fondamento del riferito principio sono del tutto applicabili al rapporto di lavoro del socio di cooperativa, cui è applicabile l'art. 18 l. 300/1970 (modificato dalla l. 92/2012) nei casi di licenziamento senza esclusione da socio oppure la tutela generale per i licenziamenti illegittimi ex l. 604/1966 negli altri casi.

In definitiva, deve essere quindi riconosciuto il diritto del ricorrente a percepire, per il periodo di lavoro prestato presso la convenuta dal 8 gennaio 2001 al 31 dicembre 2016, la somma lorda di € 40.502,63 quali differenze retributive dovute sulla paga base, sui ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e sugli scatti di anzianità, oltre alla somma di € 6.436,45 quale incidenza sul t.f.r. della voce corrisposta durante il medesimo periodo a titolo di "premio" ed oltre al t.f.r. di € 13.680,84.

5. Le spese del giudizio seguono la soccombenza e vengono determinate secondo la misura indicata in dispositivo, tenuto conto del valore della lite, dell'attività istruttoria svolta e della complessità dell'indagine sulla validità dell'accordo transattivo sottoscritto in costanza del rapporto di lavoro.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 24/01/2024

- Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara inefficace nei confronti di ***** l'accordo transattivo dal medesimo concluso con ***** s.c.p.a a proprietà indivisa in data 11.9.2017;
- accerta il diritto di ***** ad essere retribuito, per tutto il periodo del rapporto di lavoro intercorso con ***** s.c.p.a a proprietà indivisa, sulla base delle tabelle retributive del livello 3 del c.c.n.l. spedizioni, autotrasporto, merci e logistica sottoscritto dai sindacati confederali;
- accerta il diritto di ***** a percepire, per il periodo di lavoro subordinato svolto dal 8.1.2001 al 31.12.2016, da ***** s.c.p.a a proprietà indivisa i seguenti importi:
 1. € 40.502,63 quali differenze retributive sulla paga base, sui ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e sugli scatti di anzianità;
 2. € 13.680,84 quale t.f.r.;
 3. € 6.436,45 quale incidenza della voce "premio" sul t.f.r.;
- Condanna ***** s.c.p.a a proprietà indivisa a corrispondere a ***** i seguenti importi
 - a. € 40.502,63 quali differenze retributive sulla paga base, sui ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e sugli scatti di anzianità;
 - b. € 13.680,84 quale t.f.r.;
 - c. € 6.436,45 quale incidenza della voce "premio" sul t.f.r.;oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;
- Condanna ***** s.c.p.a a proprietà indivisa a rifondere a ***** le spese di lite, liquidati in complessivi € 4.000,00, oltre accessori fiscali, previdenziali e spese generali come per legge, disponendone la distrazione in favore del difensore, dichiaratosi antistatario.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Bergamo, 23 gennaio 2024

Il Giudice
Elena Greco

