



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, in persona della d.ssa Monica Galante, ha pronunciato la seguente sentenza all'udienza di discussione del 26/01/2017 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n. 575 / 2015

TRA

D G M R, nata a Napoli il 24.07.1971, e **U S**, nata a Napoli il 20.02.1974, rappresentate e difese dagli Avv. **P M** e **M F**, elettivamente domiciliate presso lo studio legale **M - F** in Napoli alla via Domenico Cimarosa n. 32, giusta procura a margine del ricorso;
Ricorrenti

CONTRO

H D G S.P.A., in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dr. **A G**, munito di poteri come da delibera del C.d.A. del 2 aprile 2015, ed elettivamente domiciliata in Napoli, via Romaniello 21, presso lo studio dell'Avv. **L C** che la rappresenta e difende unitamente e disgiuntamente all'Avv. Massimo Goffredo del Foro di Milano, come da procura in calce alla copia notificata del ricorso;

Convenuta

E

F Segreteria Generale dell'Area Metropolitana di Napoli, in persona del legale rappresentante pro-tempore, **R L** rapp.ta e difesa dall'Avv. **M C**, presso il cui studio in Napoli alla via **M M** 94 elettivamente domicilia, giusta procura a margine della memoria di intervento;

Interventore volontario

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE
ex artt. 132 e 429 c.p.c. lette in udienza

OGGETTO: impugnativa del verbale di accordo sindacale.

1
Con ricorso depositato in data 14.1.2015, le ricorrenti **D G** ed **U S** convenivano la società **H d G** s.p.a. dinanzi al Tribunale di Napoli, sez. lavoro, al fine di accertare e dichiarare la nullità/annullabilità/inesistenza del verbale di conciliazione in sede sindacale, sottoscritto in data 23.01.2014 per omessa assistenza



sindacale e vizio della volontà, chiedendo altresì la pubblicazione della sentenza in caso di accoglimento della domanda.

Si costituiva in giudizio la H spa, chiedendo il rigetto del ricorso.

Nel termine previsto per la costituzione del convenuto, inoltre, interveniva volontariamente la F, chiedendo il rigetto della domanda attorea e il risarcimento dei danni.

A seguito dell'interrogatorio libero delle ricorrenti e del procuratore speciale della H, fallito il tentativo di conciliazione e ritenuti irrilevanti i mezzi istruttori, la causa viene decisa all'odierna udienza con sentenza letta pubblicamente.

2

Quanto all'intervento della F, è noto che, ai sensi dell'art 105 cpc, *“Ciascuno può intervenire in un processo tra altre persone per far valere, in confronto di tutte le parti o di alcune di esse, un diritto relativo all'oggetto o dipendente dal titolo dedotto nel processo medesimo. Può altresì intervenire per sostenere le ragioni di alcuna delle parti, quando vi ha un proprio interesse”*.

Nella specie, l'intervento del terzo ai sensi dell'articolo 419 cpc è stato effettuato con deposito della memoria nel termine stabilito per la costituzione del convenuto e, dunque, risulta tempestivo.

Solo per completezza, va osservato che la disposizione, introdotta nell'art. 419 citato dalla sentenza additiva della Corte Costituzionale n. 193 del 1983 prevedente, in caso di intervento volontario, la fissazione di una nuova udienza e la notifica della memoria dell'interveniente e del provvedimento di rifissazione alle parti originarie, introduce una nullità relativa in caso di omissione: conseguentemente, la parte nel cui interesse è disposto l'adempimento siffatto deve, a norma dell'art. 157 c.p.c, far valere la nullità derivante dalla mancata fissazione di una nuova udienza nella prima difesa successiva al fatto o alla notizia di esso (cfr. Cass. 19834 del 2004).

Nella specie, l'OO.SS. ha chiesto, nelle conclusioni della memoria difensiva, la fissazione di nuova udienza di discussione con notifica dell'atto di intervento alle parti originarie; tuttavia, alla prima udienza, nessuna richiesta è stata sollevata dalla parte ricorrente in merito allo spostamento dell'udienza. Le ricorrenti, invero, hanno eccepito il difetto di interesse ad agire del terzo e l'infondatezza della domanda, chiedendone l'estromissione.

Dunque, essendo posta la previsione dello spostamento dell'udienza solo nell'interesse delle ricorrenti, contro cui è stata formulata la domanda dal terzo, l'assenza di eccezione della nullità, in quanto relativa, consente di ritenere superata ogni questione sulla ritualità del contraddittorio (tale eccezione, tra l'altro, non è stata sollevata nemmeno successivamente).

Quanto all'interesse ad agire, deve ritenersi che la domanda proposta dalla F relativa al risarcimento del danno ex 1218 cc e/o all'immagine, è correlata alla domanda proposta dalle ricorrenti che si sono dolute del difetto di assistenza sindacale da parte di tale OO.SS. e delle pressioni psicologiche perpetrate. L'interventore, dunque, per il rapporto giuridico sussistente nei confronti delle ricorrenti – iscritte a tale sindacato – è titolare di un rapporto giuridico connesso con quello dedotto in lite da parti originarie e la connessione comporta un pregiudizio del diritto del terzo nell'ipotesi di accoglimento delle domande attoree.

Sussistendo i presupposti dell'art 105 cpc, dunque, l'intervento è ammissibile.

3

Nella ricostruzione dei fatti, le parti concordano in relazione ai seguenti eventi, come documentati dalla produzione allegata.

La convenuta H d G (HDG) è una società commerciale che opera nel settore della distribuzione di giocattoli e prodotti per l'infanzia e si articola su numerosi punti vendita, anche denominati “Toys Center”, distribuiti sul territorio nazionale.



HDG (all'epoca T D s.r.l., fusasi per incorporazione con HDG, nel settembre 2001) ha assunto le ricorrenti a febbraio 2000, con mansione di addette alle vendite, con inquadramento al 4° livello del CCNL Commercio, assegnando entrambe al negozio Toys Center sito in via Terracina, n. 467 a Napoli.

E' stato, poi, attribuito il 3° livello del CCNL Commercio e le mansioni di commessa specializzata alla sig.ra U in data 2 giugno 2005 ed alla sig.ra D in data 2 giugno 2007.

La F all'epoca aveva 7 iscritti addetti all'unità locale di via Terracina 467, tra cui le ricorrenti; la D G, inoltre, ha svolto la funzione di "referente sindacale aziendale", strettamente in contatto con la sig. M V, addetta alla segreteria regionale della F (trattasi di circostanza dedotta nella memoria di intervento dal sindacato, contestata solo tardivamente e dunque inammissibilmente all'odierna udienza dalla ricorrente D G).

Nel corso dell'anno 2013, HDG ha registrato un consistente calo di fatturato ed una persistente contrazione delle vendite presso il negozio Toys Center di Via Terracina n. 467 a Napoli, attivando una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 Legge n. 223/1991, per 8 dei 13 lavoratori occupati presso il proprio punto vendita partenopeo (in particolare 6 addetti alle vendite e 2 commessi specializzati), considerati in esubero.

In particolare, HDG ha avviato la procedura di mobilità, con lettera del 27 dicembre 2013, indirizzata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ed alle organizzazioni sindacali della Provincia di Napoli (tra cui la F), nonché alla Direzione per le politiche del Lavoro della Provincia di Napoli, ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge n. 223/1991.

Nella comunicazione di avvio della procedura, la società ha informato le OO.SS. che i motivi determinanti la situazione di eccedenza occupazionale erano costituiti dal fatto che *"l'azienda si trova a dover affrontare l'attuale crisi, legata ad una persistente situazione negativa di mercato che impone un ridimensionamento drastico dell'attuale organico per poter proseguire l'attività nel negozio direttamente o ricercando nel mercato la disponibilità di soggetti interessati ad esercitare l'attività, rioccupando almeno parte dei lavoratori"*.

Nel verbale di incontro del 9.1.2014, M S, in rappresentanza dell'azienda, e M V, in rappresentanza dei lavoratori, hanno indicato rispettivamente, da un lato, la situazione generale negativa di mercato con necessità di un ridimensionamento dell'organico e, dall'altro, la necessità di valutare l'adozione di misure alternative volte a ridurre l'impatto degli esuberanti.

Il 10.1.2014, su iniziativa della segreteria F ed a mezzo della ricorrente D G, è stata indetta da tutti i lavoratori iscritti un'assemblea sindacale, al fine di fornire l'informazione relativa ai cambiamenti che l'azienda avrebbe messo in atto (circostanza dedotta da F e non contestata).

All'esito dell'assemblea, i lavoratori coinvolti nella procedura di mobilità hanno informato la segreteria F della volontà di 7 dipendenti di non opporsi alla procedura di mobilità, previa corresponsione di un incentivo all'esodo non inferiore a 10 mensilità, i cui nominativi sono stati comunicati dalla D G, in data 20.1.2014 a mezzo mail, alla segreteria nella persona della sig. M V; tra essi, sono stati indicati anche i nomi delle ricorrenti. In tale comunicazione, si comprende che l'accordo era stato assunto dagli stessi lavoratori in occasione dell'incontro con il rappresentante dell'azienda, dr. S, ove la sig. M V non ha partecipato, e che pertanto la D G ha relazionato alla stessa in merito, chiedendo il suo intervento nella trattativa al fine di raggiungere 12 mensilità, in luogo delle 10 concordate dagli stessi lavoratori con il rappresentante dell'azienda.



La procedura di mobilità si è conclusa in data 21 gennaio 2014 con la sottoscrizione da parte di HDG e dell'OO.SS. F. , nella persona della sua Segretaria Provinciale, sig.ra V M , di un verbale di accordo, il quale, dopo avere dato atto che l'organizzazione sindacale aveva recepito, "a seguito di confronto con la platea dei lavoratori", la non opposizione di 7 risorse ad aderire alla procedura di mobilità, dietro il pagamento di un incentivo all'esodo, e di 1 risorsa al trasferimento presso il punto vendita di Caserta, ha previsto la riduzione del personale e la contestuale messa in mobilità dei 7 lavoratori che hanno espresso la non opposizione alla procedura, previa sottoscrizione di specifici verbali di conciliazione individuali, ai sensi dell'art. 2113 c.c. e 412 ter c.p.c., e riconoscimento di un incentivo all'esodo, di importo non inferiore alle 10,5 mensilità di retribuzione ordinaria, al netto di contribuzione e imposte, previa rinuncia all'impugnativa del licenziamento e all'indennità sostitutiva del preavviso, così come concordato con le OO.SS. di categoria, a cui le unità interessate hanno conferito mandato di rappresentanza.

Le sig.re U e D G hanno ricevuto, in data 23 gennaio 2014, la lettera di licenziamento con decorrenza dal 31 gennaio 2014 con facoltà di ciascuna di percepire l'indennità di mobilità prevista dalla legge n. 223/1991.

Nella stessa data, il Responsabile dell'ufficio vertenze legali della F in qualità di conciliatore, C V , la società e le ricorrenti, assistite dalla loro rappresentante sindacale, sig.ra V M , Segretaria della F , hanno sottoscritto un verbale di conciliazione, presso la sede sindacale della F Campania, sita in P.zza Garibaldi a Napoli.

Inoltre, nella stessa sede, le lavoratrici, che già avevano conferito mandato alla sig. V , hanno compilato e sottoscritto anche una delega al responsabile dell'UVL, V C , nella qualità di conciliatore, a rappresentarle nella conciliazione.

Nel verbale di conciliazione, si legge che il Conciliatore ha preventivamente avvertito le parti circa gli effetti della stipula dell'accordo e ha dato corso al tentativo amichevole della controversia relativa al licenziamento e contestuale messa in mobilità.

Si è dato atto che il 23.1.2014 a ciascuna lavoratrice è stata comunicata a mano la lettera di licenziamento per riduzione del personale dal 31.1.2014 e che le parti hanno inteso prevenire ogni eventuale contenzioso in ordine alla risoluzione del rapporto, ai modi e tempi della risoluzione nonché l'insorgere di eventuali controversie relative al rapporto di lavoro intercorso. Si è, quindi, convenuto che l'azienda, come incentivo all'esodo e transazione generale novativa, avrebbe erogato la somma di € 15.600,00 al netto delle imposte con pagamento del trattamento di fine rapporto; che la lavoratrice, a conferma del mandato conferito alla F , per integrale ratifica della presente transazione, ha accettato il licenziamento, rinunciando all'impugnazione ed all'indennità sostitutiva del preavviso, dichiarando di essere totalmente soddisfatta e di non avere nulla da richiedere all'azienda in ordine allo scioglimento del rapporto intercorso nonchè ad ogni altra pretesa o ragione di credito inerente la cessazione. Si è aggiunto che la lavoratrice si impegnava - all'avvenuta cessazione del rapporto, previa verifica dei conteggi delle spettanze di fine rapporto e corresponsione dell'incentivo all'esodo - a rinunciare a far valere contro la società ogni ulteriore diritto in relazione a qualsiasi aspetto connesso all'intercorso rapporto di lavoro, tra cui danno biologico, morale, esistenziale, patrimoniale, professionale, all'immagine, a presunte differenze retributive, ai danni indiretti.

Ha fatto seguito anche la rinuncia dell'azienda a far valere contro le lavoratrici ogni ulteriore pretesa.

La società, ai sensi dell'art. 4, comma 9, Legge n. 223/1991, in data 28 gennaio 2014, ha poi inviato alle OO.SS. e alle direzioni regionali e provinciali competenti, la comunicazione di chiusura della procedura di mobilità, allegando la scheda aziendale, il verbale di accordo con le OO.SS. del 21 gennaio 2014 e l'elenco dei lavoratori licenziati. Nella



comunicazione di chiusura della procedura, HDG non ha specificato le modalità di applicazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, Legge n. 223/1991, non essendoci nulla da comparare tra gli stessi, dal momento che l'accordo sindacale ha previsto come unico criterio quello della non opposizione al licenziamento e alla messa in mobilità.

Le ricorrenti, a mezzo del loro legale, con lettera raccomandata del 13 giugno 2014, hanno impugnato la transazione.

4

Tanto premesso in fatto, occorre precisare che il lavoratore può **liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento**, facendone oggetto di rinunce o transazioni, che sono sottratte alla disciplina dell'art. 2113 cod. civ., che considera invalidi e perciò impugnabili i soli atti abdicativi di diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti o accordi collettivi. Infatti, l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro rientra nell'area della libera disponibilità, come è desumibile dalla facoltà di recesso "ad nutum" di cui il medesimo dispone, dall'ammissibilità di risoluzioni consensuali del contratto di lavoro e dalla possibilità di consolidamento degli effetti di un licenziamento illegittimo per mancanza di una tempestiva impugnazione (Cass. 13134/2000).

Quindi, l'accordo concluso tra dipendente e datore di lavoro avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 cod. civ. in quanto, anche quando è garantita la stabilità del posto di lavoro, l'ordinamento riconosce al lavoratore il diritto potestativo di disporre negozialmente e definitivamente del posto di lavoro stesso, in base all'art. 2118 cod. civ (Cass. 22105/2009; 6265/2014).

5

Va poi rilevato che l'accordo raggiunto in sede sindacale può ascriversi al novero di quei negozi qualificati in dottrina anche come atti di autonomia negoziale individuale assistita, in cui la presenza del rappresentante sindacale - cui è stato conferito espresso mandato - funge da garanzia di libertà effettiva e di informazione piena del lavoratore circa i suoi diritti. In altre parole, la "copertura" sindacale suggerisce che il contenuto della conciliazione esprima, per quanto riguarda la posizione del lavoratore, una **consapevole volontà** di rinuncia globale, raggiunta senza alcuna coartazione della **spontaneità** della rappresentazione della realtà, con l'intento di definire, contestualmente alla firma dell'accordo, ogni vicenda pendente.

La preclusione in parola, tuttavia, non impedisce al giudice di accertare la sussistenza di eventuali **vizi del consenso** in cui siano incorse le parti nella definizione dell'accordo in sede sindacale, con una valutazione di fatto, che se adeguatamente motivata, è incensurabile in sede di legittimità (vedi Sez. L, Sentenza n. 1804 del 20/02/1988 secondo cui *"La valutazione del giudice del merito, che, in relazione a conciliazione concluse in Sede sindacale da singoli lavoratori con l'assistenza della relativa organizzazione di categoria, abbia escluso, in considerazione anche del collegamento tra le conciliazioni individuali ed un precedente accordo collettivo (nella specie, del 17 giugno 1977 sul cosiddetto esodo agevolato), la configurabilità di un vizio di consenso dei lavoratori per errore o violenza morale, costituisce un apprezzamento di fatto, che, se adeguatamente motivato, è incensurabile in Sede di legittimità"*).

È quanto viene dedotto nella fattispecie in esame, in cui ciascuna lavoratrice, al fine di travolgere e superare l'efficacia preclusiva della intervenuta conciliazione sindacale, ha dedotto un vizio del consenso, consistito nella violenza morale.

6

Tanto premesso, va esaminata la censura attorea di mancata effettiva assistenza da parte del rappresentante sindacale nella conclusione del verbale di conciliazione.



Ebbene, va affermato in diritto che (Cass. 3 luglio 1987 n. 5832) la *ratio* delle norme contenute nei primi tre commi dell'art. 2113 c.c. deve essere individuata nella considerazione che il lavoratore possa trovarsi in condizioni di soggezione o di inferiorità nei confronti del suo datore di lavoro nel momento in cui, da solo, sottoscrive un atto di rinuncia o di transazione relativo ad un diritto derivante da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti ed accordi collettivi e concernente i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.

Il legislatore, quindi, ha voluto predisporre una disciplina di particolare tutela dal lavoratore ed ha stabilito che le rinunzie e le transazioni possono essere dal medesimo impugnate, entro un termine perentorio, così introducendo una ulteriore figura di annullabilità, oltre alla azione generale prevista dagli artt. 1425 e segg. c.c.. Questa esigenza di tutela, collegata al rischio che la volontà del lavoratore possa essere coartata ed indirizzata ad un risultato contrario ai suoi interessi, non sussiste, peraltro, quando la conciliazione si realizza in una delle forme previste dagli artt. 185, 410 e 411 c.p.c.

In particolare, poiché il terzo comma dell'art. 2113 c.c. richiama tutto l' art. 411 c.p.c., ai sensi del terzo comma di quest'ultimo articolo anche le rinunzie e le transazioni concluse in sede sindacale, al pari di quelle concluse in sede giudiziale o davanti alle commissioni conciliative istituite presso l'ufficio del lavoro, sono sottratte alla impugnazione di cui si discute.

Più specificamente, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., il negozio transattivo stipulato in sede conciliativa, giudiziale o stragiudiziale, è assoggettato a un regime giuridico derogatorio della regola generale - stabilita dai commi secondo e terzo della predetta norma - dell'impugnabilità nel termine decadenziale di sei mesi, perché l'intervento del terzo investito di una funzione pubblica (giudice, autorità amministrativa o associazione di categoria) è ritenuto idoneo a superare la presunzione di non libertà del consenso del lavoratore (Cass. 12 giugno 1995 n. 6611).

Deve, quindi, rilevarsi che nel caso di specie è intervenuto tra le parti un accordo volto a dirimere la *res litigiosa o dubia* rappresentata nel potenziale diritto del lavoratore a far valere diritti acquisiti.

Nell'atto di transazione, inoltre, sono palesi:

- le reciproche concessioni rappresentate per la convenuta nell'erogazione di somme di danaro e per le ricorrenti nella rinuncia a far valere diritti successivamente alla cessazione del rapporto;
- un oggetto determinabile rappresentato da tutte le potenziali liti che ciascuna ricorrente poteva far valere e nella sostanza riconducibile al precedente rapporto di lavoro;
- la manifesta volontà del lavoratore rappresentata dalla rinuncia ad ogni diritto derivante dal precorso rapporto;
- la manifesta consapevolezza del ricorrente di conoscere il contenuto dell'accordo sindacale ove era espressamente prevista l'inoppugnabilità ai sensi dell'art 2113 cc.

Sulla base di tali elementi deve, pertanto, ritenersi che si è concluso tra le parti un accordo transattivo.

7

Con riferimento alla conciliazione in sede sindacale, al fine di verificare che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale, occorre valutare se, in base alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata quella funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa.

Occorre, dunque, che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale, cioè di quella alla quale egli ha ritenuto di affidarsi (Cass. 11167/1991).



Ebbene, dal verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale, risulta che entrambe le ricorrenti hanno conferito espreso e specifico mandato alla F. _____, essendo indicata la sig. V. _____ M. _____, segretaria di tale OO.SS. "*in assistenza della lavoratrice*"; inoltre, ciascuna ricorrente ha sottoscritto il verbale "*a conferma del mandato conferito alla F. _____*"; infine, oltre alla Segretaria Provinciale F. _____, sig.ra V. _____, era presente al momento della firma anche un altro sindacalista nel ruolo di Conciliatore e di rappresentante delle ricorrenti, il sig. C. _____ V. _____, come dimostrato dalla allegata delega contestuale a loro firma.

Si consideri, inoltre, che la ricorrente D. G. _____, per volontà dei colleghi, ha svolto la funzione di referente sindacale aziendale e, pertanto, era strettamente a contatto con la Segretaria Provinciale F. _____, sig.ra V. _____; del resto, proprio la D. G. _____ ha comunicato alla segreteria F. _____, con mail del 20.1.2014, i nominativi dei lavoratori, tra cui le ricorrenti, che, a fronte di un incentivo all'esodo di almeno 10 mensilità, non si sarebbero opposti alla procedura di mobilità di HDG. Infatti, nella mail del 20.1.2014, la D. G. _____ ha relazionato alla Segretaria Provinciale della F. _____ dell'incontro avuto col Direttore HDG: circostanza che dimostra di come le lavoratrici fossero perfettamente a conoscenza che la procedura di mobilità si sarebbe conclusa con una non opposizione al licenziamento, la stipula di un verbale di conciliazione in sede sindacale e l'erogazione a loro favore di un incentivo all'esodo.

La deduzione attorea relativa al fatto che la Segretaria Provinciale della F. _____, sig.ra V. _____ M. _____, non sarebbe stata incaricata dalle due lavoratrici di assisterle è, dunque, smentita dalla documentazione prodotta dalla Società e dalla stessa F. _____.

Parimenti, non può condividersi l'affermazione attorea relativa alla mancanza di assistenza da parte della sig.ra V. _____ M. _____. Quest'ultima, infatti, ha assistito e rappresentato tutte le lavoratrici del punto vendita T. _____ Center di Via Terracina nel raggiungimento dell'accordo sindacale *ex art. 4 L. 223/1991* che ha chiuso la procedura di mobilità, come documentato:

- 1) nel verbale di incontro del 9.1.2014, in cui M. _____ V. _____, in rappresentanza dei lavoratori, ha chiesto all'azienda di valutare l'adozione di misure alternative volte a ridurre l'impatto degli esuberanti;
- 2) nella mail del 10.1.14 inviata dalla ricorrente D. G. _____ alla sig. M. _____ V. _____, ove la prima ha richiesto il suo intervento nella trattativa, al fine di aumentare le mensilità, in luogo delle 10 concordate dagli stessi lavoratori con il rappresentante dell'azienda, per l'incentivo all'esodo;
- 3) nel verbale di accordo del 21 gennaio 2014, ove ha partecipato la Segretaria Provinciale, V. _____ M. _____, che, "*a seguito di confronto con la platea dei lavoratori*", è riuscita ad aumentare a 10,5 mensilità, al netto di contribuzione e imposte, l'incentivo all'esodo per i lavoratori che hanno espresso la non opposizione alla procedura;
- 4) nel verbale di conciliazione sindacale, in cui si dà atto che la stessa V. _____ assiste la lavoratrice che conferma il mandato conferito alla F. _____

Pertanto, è evidente che entrambe le ricorrenti sono state assistite fin dall'inizio dall'OO.SS. e che la stipula del verbale di conciliazione individuale è stata solo l'ultima tappa di un percorso condiviso con il sindacato di fiducia che ha gestito anche la procedura di mobilità. Del resto, che le ricorrenti fossero pienamente consapevoli che il licenziamento sarebbe avvenuto solo a condizione della sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale che prevedeva un incentivo all'esodo, risulta dalla partecipazione delle stesse lavoratrici nella fase della procedura di mobilità, avendo le medesime proposto la non opposizione al licenziamento dietro pagamento di un incentivo all'esodo, come indicato nella mail del 20.1.14.

Dunque, nella specie il contenuto della stessa transazione non risulta frutto di imposizione unilaterale del datore di lavoro, senza un valido apporto delle organizzazioni sindacali



interessate, ma risulta oggetto di un contributo delle stesse lavoratrici, essendo stato concluso dopo contatti intercorsi tra rappresentanti sindacali, la parte datoriale e le stesse ricorrenti. Quindi, il fatto che, secondo le ricorrenti, tale assistenza sia stata mal resa, è questione che non riguarda la sua effettività, ma il merito dell'assistenza stessa e tocca, semmai, i rapporti tra lavoratore e rappresentante sindacale, ma non può incidere sulla validità della transazione senza, peraltro, condurre il giudice ad una inammissibile valutazione, nel merito, del contenuto dell'accordo sostituendosi al rappresentante sindacale (Tribunale Larino, Sentenza 13 agosto 2011, n. 80).

Un ulteriore elemento che conferma la terzietà e l'effettiva assistenza prestata alle ricorrenti dall'OO.SS. è riscontrabile nel fatto che il verbale di conciliazione del 23.1.2014 è stato sottoscritto, non solo dalla Segretaria Provinciale F..., sig.ra V..., ma anche da un secondo sindacalista che ha esercitato il ruolo di conciliatore, C..., ricevendo la delega dalle stesse ricorrenti alla rappresentanza della conciliazione.

Dunque, il ruolo svolto dagli organi sindacali e dalle stesse lavoratrici che hanno proposto di non opporsi al licenziamento dietro pagamento di un incentivo è sufficiente a sottrarre il lavoratore da una condizione di soggezione rispetto al datore di lavoro, con la conseguenza che l'accordo si ritiene raggiunto in una situazione di effettiva assistenza e garanzia del lavoratore da parte degli esponenti dell'organizzazione sindacale.

8

Quanto alla dedotta sussistenza di una soggezione psicologica patita dalle ricorrenti, a causa delle condotte sia dei rappresentanti sindacali sia del Direttore delle risorse umane dell'azienda, dott. S... M..., che avrebbero "minacciato" di non corrispondere l'incentivo all'esodo, in caso di mancata sottoscrizione della conciliazione individuale, deve osservarsi che, sin dalla proposta dei lavoratori, rappresentata con mail del 20.1.2014, e sin dal verbale di accordo sindacale del 21 gennaio 2014, era stato stabilito che l'azienda avrebbe proceduto alla riduzione del personale ed alla contestuale messa in mobilità di n. 7 lavoratori, che hanno espresso la non opposizione alla procedura, previa sottoscrizione di specifici verbale di conciliazione individuali, nei quali sarà riconosciuto un incentivo all'esodo di importo non inferiore alle 10,5 mensilità.

Di fatto, dunque, era noto alle parti attrici che la buona uscita sarebbe stata corrisposta solo previa sottoscrizione dei verbali di conciliazione che presupponeva la non opposizione al licenziamento e le relative rinunce: in tal modo, il mancato pagamento del bonus, in caso di omessa sottoscrizione del verbale, non integra una violenza morale, che per essere tale deve essere di tal natura da fare impressione sopra una persona sensata e da farle temere di esporre sé o i suoi beni a un male ingiusto e notevole.

Ed infatti, in tema di violenza morale, "*quale vizio invalidante del consenso, i requisiti previsti dall'art. 1435 cod. civ. possono variamente atteggiarsi, a seconda che la coazione si eserciti in modo esplicito, manifesto e diretto, o, viceversa, mediante un comportamento intimidatorio, oggettivamente ingiusto, anche ad opera di un terzo; è in ogni caso sempre necessario che la minaccia sia stata specificamente diretta al fine di estorcere la dichiarazione negoziale della quale si deduce l'annullabilità e risulti di tale natura da incidere, con efficacia causale concreta, sulla libertà di autodeterminazione dell'autore di essa*" (Cass. 18 agosto 2004, n. 16179).

Nella specie, entrambe le lavoratrici avevano già dichiarato alla loro OO.SS. di non opporsi al licenziamento per poter fruire dell'incentivo all'esodo da parte della Società e dell'indennità di mobilità, tanto che la procedura di licenziamento collettivo si è chiusa con un accordo in tal senso, che le lavoratrici hanno poi formalizzato con gli accordi individuali.



Non vi è stata, dunque, alcuna minaccia per forzare le ricorrenti alla stipula del verbale di conciliazione impugnato; anzi, è stata proprio per volontà delle ricorrenti e delle loro colleghe che la procedura di mobilità ha avuto tale esito.

Né d'altro canto è configurabile un male ingiusto, atteso che la società non era in alcun modo condizionata al pagamento del bonus, essendo frutto di una scelta discrezionale correlata alla non opposizione al recesso e alla sottoscrizione dei verbali di conciliazione.

Si consideri poi, che al momento della conclusione del verbale di conciliazione, le ricorrenti risultavano licenziate e, quindi, non avrebbero potuto aspirare al pagamento del bonus, qualora non avessero sottoscritto il verbale di conciliazione, potendo solo impugnare il recesso ed ottenendo le tutele previste dall'ordinamento in caso di fondatezza delle domande.

Parimenti, risultando già licenziate, non possono le istanti fondatamente dolersi del rischio di un trasferimento, pur dedotto in ricorso.

Inoltre, la conciliazione in sede sindacale, prevista dall'art. 411 terzo comma cod. proc. civ., presuppone che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale. Nella specie, l'assistenza delle ricorrenti di ben due rappresentanti sindacali, non richiedeva in alcun modo l'assistenza di un avvocato, avendo la legge ritenuto sufficiente garanzia della posizione dei lavoratori la rappresentanza delle OOSS.

Da ultimo, la doglianza attorea relativa alla mancata comunicazione dei criteri di scelta legale non solo non risulta rilevante ai fini della lite, ma infondata, atteso che è pacifico che le parti sono addivenute ad un accordo sindacale, in cui l'unico criterio per la scelta dei lavoratori era rappresentato dalla non opposizione al recesso, dalla stipula di verbali di conciliazioni sindacali, a fronte del pagamento di un bonus.

Il verbale di conciliazione è, quindi, perfettamente valido ed efficace, poiché sottoscritto nella piena consapevolezza delle parti che hanno assunto precisi, reciproci e legittimi impegni.

Per completezza, deve altresì rilevarsi che la deduzione attorea relativa al comportamento del conciliatore C che avrebbe strappato l'accordo sulla risoluzione del rapporto con la dipendente M I non è rilevante, non riguardando la posizione delle istanti e comunque non sufficiente a configurare una "grave pressione psicologica e morale", potendo tale atto essere stato compiuto in osservanza della volontà della M , in caso di rifiuto dell'accordo.

Infine, la circostanza che le ricorrenti fossero in stato di malattia non induce ex se a ritenere che le medesime siano state costrette a comparire il 24.1.14 per la sottoscrizione dell'accordo (le lavoratrici avrebbero comunque potuto non comparire); ad ogni modo, nessuna deduzione circa un'eventuale incapacità di intendere e volere è stata formulata in relazione allo stato di malattia delle lavoratrici.

Di conseguenza la domanda delle ricorrenti va respinta.

9

Quanto alla domanda dell'interventore, il sindacato ha ritenuto che le ricorrenti sarebbero state inadempienti rispetto all'obbligo di fedeltà nei confronti degli altri iscritti ex art 5 dello statuto della , avendo lamentato inveritiere accuse alla segretaria M V e, dunque, screditato l'OO.SS. rappresentata. La condotta addebitata alle lavoratrici, quindi, consisterebbe nella presentazione di un'azione giudiziaria, intrapresa contro il precedente datore, allegando fatti screditanti l'immagine dell'oo.ss. cui sono state iscritte.

La domanda è infondata.

Nella specie, le ricorrenti si sono limitate a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare con dolo o colpa grave la soglia del rispetto della verità oggettiva.



La legittimità del comportamento del lavoratore, che denuncia un fatto posto in essere dal proprio sindacato nei suoi confronti, invero, deriva sia dal principio dettato dall'art. 24, primo comma, della Costituzione, con il quale viene garantita a tutti i cittadini, senza distinzioni di sorta e verso chiunque, la tutela dei diritti e degli interessi legittimi, sia dal più generale principio contenuto nell'art. 21, primo comma, della stessa Costituzione, che tutela il diritto alla libera manifestazione del proprio pensiero *“con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione”*.

Il diritto di critica può, dunque, manifestarsi con modalità tali che, non superando i limiti del rispetto della verità oggettiva o non consistendo nella divulgazione di fatti che siano in concreto idonei ad offendere l'onore e la reputazione del sindacato, non si traducano in una condotta lesiva del decoro di quest'ultimo e suscettibile di provocare un danno economico per la caduta della sua immagine.

Nella specie, non solo non risulta che vi sia stata divulgazione della notizia dell'esercizio di tal azione all'interno o all'esterno dell'OO.SS, ma nemmeno che sia derivato un effettivo pregiudizio, consistente nell'offesa dell'onore e della reputazione del medesimo, tale da metterne in discussione la credibilità.

10

Le spese di lite seguono la soccombenza delle ricorrenti nei confronti del datore di lavoro. Quanto alle spese di lite tra le ricorrenti ed il sindacato, si ritiene di compensare le spese per la soccombenza reciproca.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza e deduzione disattesa, così provvede:

rigetta le domande delle ricorrenti;

rigetta la domanda della F

condanna in solido le ricorrenti al pagamento, in favore della H d G spa, delle spese di lite che liquida in complessivi € 4.100,00, oltre rimborso per spese forfetarie al 15%, IVA e CPA come per legge;

compensa le spese di lite tra le ricorrenti ed il sindacato.

NAPOLI, 26/01/2017

Il Giudice
d.ssa Monica Galante

