

# Quando la conciliazione apre spazi a rivendicazioni successive

*di F. Chietera - 12 Novembre 2021*

Non sempre con la sottoscrizione di un verbale di conciliazione a chiusura di un rapporto di lavoro, pur contenente ampie formule liberatorie, si pone fine a successive rivendicazioni da parte del lavoratore, ove il regolamento pattizio preveda clausole eccezionali della rinuncia, espressamente individuate dalle parti.

Con questa interessante sentenza (Cass., 14 settembre 2021, n. 24699), la Suprema Corte fornisce importanti strumenti ermeneutici di interpretazione delle clausole contenute in un verbale di conciliazione risolutivo di un rapporto di lavoro e sottoscritto nelle more di un giudizio pendente, cui è seguito altro giudizio al primo intrinsecamente correlato.

Come è noto, l'attività di interpretazione di un contratto è un tipico accertamento di fatto riservato al giudice di merito, censurabile, in sede di legittimità, solo per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale, ovvero nel caso di riscontro di una motivazione contraria a logica e cioè tale da non consentire il controllo del procedimento logico seguito per giungere alla decisione<sup>[1]</sup>.

Peraltro, la Suprema Corte ha ribadito come la parte che con il ricorso per cassazione intenda denunciare un errore di diritto o un vizio di ragionamento dell'interpretazione di una clausola contrattuale non può limitarsi a richiamare le regole di cui gli articoli 1362 c.c. e seguenti, avendo invece l'onere di specificare i canoni che in concreto assume violati ed in particolare il punto e il modo in cui il giudice di merito si sia dagli stessi discostato, non potendo le censure risolversi nella mera contrapposizione tra l'interpretazione del ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata, poiché quest'ultima non deve essere l'unica astrattamente possibile, ma solo una delle plausibili interpretazioni.<sup>[2]</sup>

La questione riguardava un dipendente di una società, convenuta in giudizio per il riconoscimento di determinati emolumenti retributivi correlati al riconoscimento della qualifica dirigenziale, che nel corso del giudizio risolveva consensualmente il rapporto di lavoro, sottoscrivendo un verbale di conciliazione in virtù del quale si conveniva la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la reciproca rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva ed il pagamento in favore del lavoratore di una somma di danaro, a titolo di transazione generale e novativa, a fronte delle rinunce espresse «a qualsivoglia ulteriore domanda o azione comunque connessa all'esecuzione o cessazione del rapporto nonché ad ogni diritto derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva».

Nel medesimo verbale di conciliazione si prevedeva altresì espressamente che le rinunce espresse dal lavoratore non riguardassero un giudizio in corso in fase di appello, specificatamente individuato, avente ad oggetto il pagamento di emolumenti retributivi connessi allo svolgimento di funzioni dirigenziali «con conseguente ricostruzione della carriera ed attribuzione almeno del minimo contrattualmente previsto».

Risoltosi positivamente per il lavoratore il giudizio in appello, lo stesso conveniva nuovamente in giudizio la società per l'accertamento del diritto al pagamento di ulteriori differenze retributive, sempre correlate allo svolgimento di mansioni dirigenziali giudizialmente accertate con la prima sentenza ormai passata in giudicato, riguardanti il periodo decorrente dal giorno successivo al deposito della sentenza relativa al primo giudizio sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

A dette pretese si opponeva la società eccependo l'inammissibilità della domanda, sul presupposto che la stessa fosse coperta dalla conciliazione raggiunta *inter partes*; tesi accolta dai Giudici di primo e secondo grado e viceversa avversata dal lavoratore nel giudizio di cassazione, cui lo stesso ricorreva impugnando la sentenza di secondo grado e denunciando, tra l'altro, la violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363, 1364, 1365, 1366, 1367 e 1369 c.c., per *error in iudicando* in relazione ai canoni legali di ermeneutica contrattuale.

La Suprema Corte, previa verifica in senso positivo della corretta deduzione dei vizi interpretativi, incentra la propria indagine sull'analisi comparata delle clausole contenute nel verbale di conciliazione, in particolare raffrontando la clausola contenente la generale ed ampia rinuncia ad ogni azione comunque connessa all'intercorso rapporto di lavoro, nonché ad ogni diritto derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto, con quella, sempre contenuta nel verbale di conciliazione, con la quale espressamente si specificava che la spiegata rinuncia non comprendeva il giudizio in corso, nonché ulteriori e conseguenti sviluppi di carriera al primo giudizio correlati.

La sentenza appare di particolare interesse nomofilattico in quanto, nella disamina dell'articolato caso scrutinato, la Corte fornisce importanti direttive ermeneutiche per l'esatta interpretazione del contenuto della conciliazione intervenuta tra le parti, indicando una serie di criteri interpretativi da utilizzare dopo aver compiuto l'esegesi del testo contrattuale.

Punto di partenza di detto percorso ermeneutico è ovviamente costituito dall'interpretazione letterale del testo, quale strumento cardine di investigazione della effettiva volontà delle parti[3], da effettuare, tuttavia, con riferimento all'intero contesto contrattuale (1363 c.c.) e non già ad una parte soltanto di esso, dovendo il Giudice collegare e raffrontare tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato[4], interpretando le singole clausole le une per mezzo delle altre (cd. interpretazione complessiva), in una cornice unitaria che rispecchi lo scopo pratico perseguito dalle parti medesime nella stipulazione del contratto.

Oltre al criterio letterale, la Corte, nel declinato percorso interpretativo, evidenzia come sia necessario fare ricorso anche ai criteri di interpretazione soggettiva stabiliti dagli articoli 1366 e 1369 c.c., riguardanti rispettivamente l'interpretazione del contratto secondo buona fede, che escluda interpretazioni cavillose volte a danneggiare gli interessi che le parti abbiano voluto tutelare mediante la stipulazione del contratto[5] e l'interpretazione cd. funzionale, volta ad accertare il significato dell'accordo avendo riguardo allo scopo pratico seguito dalle parti in relazione al caso concreto[6].

In applicazione combinata dei criteri ermeneutici sopra riportati, la Corte, in accoglimento del primo motivo di ricorso e ritenuti assorbiti gli altri, ha ritenuto che gli emolumenti pretesi dal lavoratore nel secondo giudizio si iscrivessero nella "*conseguente ricostruzione di carriera*"

contenuta nella clausola espressamente eccezzuativa della rinuncia, donde la piena azionabilità in giudizio delle ulteriori e successive pretese, nei limiti, ovviamente, strettamente connessi al riconoscimento della qualifica dirigenziale oggetto della precedente sentenza passata in giudicato; diversamente opinando, infatti, le pretese azionate si sarebbero arrestate al primo giudizio escludendo il periodo successivo alla prima sentenza, che viceversa era stato espressamente contemplato dalle parti ed escluso dalla rinuncia, costituendo lo stesso un naturale sviluppo della ricostruzione di carriera.

Francesca Chietera, avvocato in Matera

Visualizza il documento: [Cass., 14 settembre 2021, n. 24699](#)

[1] Cass., 26 febbraio 2019, n. 5670

[2] Cass., 20 agosto 2021, n. 23190; Cass., 26 febbraio 2019, n. 5647; Cass., 1 marzo 2019, n. 6156)

[3] Cass., 19 marzo 2018, n. 6675.

[4] Cass., 8 giugno 2018, n. 14882; Cass., 22 ottobre 2014, n. 22343.

[5] Cass., 28 marzo 2017, n. 7927.

[6] Cass., 22 novembre 2016, n. 23701; Cass., 23 maggio 2011, n. 11295.