



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO 3[^]

IL GIUDICE, Dott. Umberto Buonassisi, quale giudice del lavoro, all'udienza del 6 febbraio 2026 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 30667/2025 R.G e vertente

TRA

Parte_1 in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'Avv. Riccardo Veli per procura in atti.

OPPONENTE

E

CP_1 rappresentato e difeso dall'Avv. Alessandro Cuggiani e
dall'Avv. Andrea Pietropaoli per procura in atti.

OPPOSTO

FATTO E DIRITTO

La Parte_1 ha proposto opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 5411/2025, emesso in favore di CP_1 dal Tribunale di Roma, per l'importo di Euro 58.695,38 oltre spese e accessori, chiedendo di revocarlo in considerazione del mancato esperimento del tentativo di conciliazione, del proprio difetto di legittimazione passiva e dell'incertezza del credito erroneamente calcolato rassegnando, più precisamente, le seguenti conclusioni: *"In via preliminare: sospendere l'efficacia esecutiva del decreto ingiuntivo n.....5411/2025 sempre in via preliminare: accertato il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di mediazione da parte del Sig. CP_1 assegnare allo stesso, un termine*

perentorio per l'instaurazione della procedura, come espressamente previsto dell'art. 5 bis del decreto legislativo n. 28/2010, introdotto con la riforma Cartabia, (d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 150). Nell'ipotesi in cui detta mediazione non venga esperita, dichiarare l'improcedibilità della domanda giudiziale proposta con il ricorso per decreto ingiuntivo, revocare il decreto opposto e provvede sulle spese. Nel merito: revocare il Decreto Ingiuntivo n. ... emesso nei confronti della [...]

Parte_1 in quanto nullo, annullabile ed inefficace nei confronti della scrivente opponente, alla luce del comprovato difetto di legittimazione passiva ed in ogni caso conteggiato per somme indicate al lordo e dunque esorbitanti l'effettivo credito eventualmente reclamabile In subordine, riquantificare il decreto ingiuntivo opposto, nell'esatto valore eventualmente riconosciuto dal giudicante, al netto delle ritenute e trattenute già poste a carico del datore di lavoro. Con vittoria di spese, competenze ed onorari da distrarsi in favore dello scrivente procuratore antistatario”.

Si è costituito *CP_1* chiedendo invece di rigettare l'opposizione e rassegnando a sua volta le seguenti conclusioni: “*voglia l'Ill.mo Tribunale adito, rigettata ogni avversa eccezione, rigettare anche la domanda di sospensione della provvisoria esecuzione anche tenuto conto che l'opposizione non è fondata su prova scritta adottare gli opportuni provvedimenti in tal senso; in accoglimento della presente memoria di costituzione e risposta, dichiarare inammissibile, improcedibile, improponibile, o comunque respingere o rigettare nel merito il ricorso in opposizione perché infondato in fatto e in diritto e per l'effetto confermare il decreto ingiuntivo di cui sopra e condannare la società opponente al pagamento della somma ivi liquidata o di quell'altra maggiore o minore che risulterà in corso di causa. Con vittoria di spese, competenze ed onorari.”.*

Nel corso del giudizio è stata proposta istanza di ricusazione del giudice che però veniva respinta.

Infine, all'odierna udienza, all'esito della camera di consiglio, la causa è stata decisa.

La *Parte_1* ha chiesto di revocare il decreto ingiuntivo opposto per tre motivi, il mancato esperimento del tentativo di conciliazione e il proprio difetto di legittimazione passiva; il credito non sarebbe comunque certo, né esigibile e sarebbe stato erroneamente quantificato al lordo delle ritenute.

Il primo motivo è manifestamente infondato.

L'opponente richiama l'art. 5 bis del decreto legislativo n. 28/2010, introdotto con la riforma Cartabia, (d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 150), dove viene stabilito che “nel procedimento di opposizione l'onere di presentare la domanda di mediazione grava sulla parte che ha proposto ricorso per decreto ingiuntivo”.

Tale disciplina non è però notoriamente applicabile alle cause di lavoro che infatti non sono in alcun modo menzionate.

Insomma, l'art. 5 bis del decreto legislativo n. 28/2010 riguarda la mediazione civile e commerciale, ma non si applica alle controversie di lavoro. Le cause di lavoro seguono una procedura diversa, disciplinata dal codice di procedura civile e da leggi speciali, e non prevedono la mediazione obbligatoria come condizione di procedibilità.

Nelle controversie di lavoro, è possibile ricorrere invece alla negoziazione assistita, ma questa non è obbligatoria.

Anche il secondo motivo di opposizione è infondato.

In proposito, si rileva che l'esistenza del rapporto di lavoro e la sua durata non sono in contestazione risultando per tabulas così come la somma complessivamente dovuta al lavoratore, come si evince dalle busta paga, dalla certificazione unica e dal modulo di recesso unilav prodotti dall'opposto dai quali risulta chiaramente che *Parte_1* era il datore di lavoro del lavoratore opposto al momento delle dimissioni rese nel gennaio del 2025 e quindi deve per legge necessariamente rispondere integralmente delle obbligazioni per cui è causa, ex art. 2112 c.c. per i crediti anteriori alla cessione, senza che possa rilevare in alcun modo il fatto che la ETS ASE S.r.l., nel novembre 2024, in data 19 per l'esattezza, aveva proceduto a cedere alla *Parte_1* “esclusivamente” un proprio ramo d'azienda.

Tale circostanza non esclude affatto la legittimazione passiva dell'opponente ma la conferma (art. 2112 comma 5 cod.civ.: “*Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda*”) e semmai potrebbe giustificare una concorrente responsabilità solidale di ETS ASE S.R.L., peraltro limitata ai crediti maturati prima della cessione, dovendosi in ogni caso escludere qualsiasi ipotesi di litisconsorzio necessario (si noti che l'opponente non ha neanche chiesto di chiamare in causa il precedente datore di lavoro ma si è limitata a chiedere di annullare/revocare il decreto ingiuntivo).

Non vi è quindi alcuna differenza tra la cessione dell'intera azienda e la cessione del ramo cui era addetto l'opposto quanto a principi generali da applicare e non sussiste alcuna ipotesi di litisconsorzio necessario.

In sintesi, l'art. 2112 del codice civile disciplina il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda o di parte di essa stabilendo che il cedente e il cessionario siano responsabili in solido per i crediti di lavoro del lavoratore relativi al periodo precedente il trasferimento. Nonostante la responsabilità solidale, la giurisprudenza ha chiarito che non sussiste litisconsorzio necessario tra cedente e cessionario nei giudizi relativi a crediti di lavoro derivanti dalla cessione d'azienda. Questo significa che il lavoratore può scegliere contro chi agire in giudizio per far valere i suoi crediti.

Infatti, l'obbligazione solidale passiva, di regola, non dà luogo a litisconsorzio necessario in quanto non fa sorgere un rapporto unico e inscindibile, neppure sotto il profilo della dipendenza di cause, bensì rapporti giuridici distinti, anche se fra loro connessi, in virtù dei quali è sempre possibile la scissione del rapporto processuale, potendo il creditore ripetere da ciascuno dei condebitori l'intero suo credito; tale regola, peraltro, trova deroga - venendo a configurarsi una situazione di inscindibilità di cause e, quindi, di litisconsorzio processuale necessario - quando le cause siano tra loro dipendenti, ovvero quando le distinte posizioni dei coobbligati presentino obiettiva interrelazione, alla stregua della loro strutturale subordinazione anche sul piano del diritto sostanziale, sicché la responsabilità dell'uno presupponga la

responsabilità dell'altro (cfr. Cass. n. 20860 del 21.8.2018 e in senso conforme anche n. 10803 del 5.6.2020).

Non è ravvisabile, perciò, un litisconsorzio necessario nella fattispecie in disamina, atteso che la responsabilità solidale ex art. 2112 c.c. non integra alcuna ipotesi di litisconsorzio necessario e non comporta quindi l'obbligo di chiamare in causa il cedente.

Mentre le buste paga emesse proprio dalla Parte_1, unitamente alla certificazione unica del 2025, provano anche l'entità del credito, assolutamente certo ed esigibile, oltre alla legittimazione passiva della società opponente.

E' noto infatti che i dati e le evidenze contabili contenute nei prospetti di paga costituiscono una prova sufficiente sull'esistenza e la consistenza economica del credito retributivo. Tale efficacia probatoria discende direttamente dalle previsioni dell'art. 2, Legge 5 gennaio 1953, n. 4 e dall'art. 2709 c.c. L' art. 2 Legge n. 4/1953 dispone che *“le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo”*; l'art. 2709 del c.c. dispone che *“i libri e le altre scritture contabili delle imprese soggette a registrazione fanno prova contro l'imprenditore. Tuttavia chi vuol trarne vantaggio non può scinderne il contenuto”*.

L'art. 1 della menzionata Legge n. 4/53, impone al datore di lavoro l'obbligo, anche penalmente sanzionato, di consegnare ai propri dipendenti all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto contenente l'indicazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione medesima.

In sostanza i prospetti di paga costituiscono piena prova, nei confronti del datore di lavoro, dei fatti in essi indicati, in ragione della predetta normativa (tra le altre, Cass 20/01/2016, n. 991; 17 settembre 2012, n. 15523; 21 gennaio 1989, n. 364; n. 5807/1981; n. 1074/1986; nonché Cass. n. 2239/2017).

Questo valore probatorio può venire meno solo allorchè le indicazioni contenute nei prospetti non siano chiare o risultino contraddittorie, ipotesi che certamente non ricorre nel caso in esame.

In sintesi, le buste paga provano il rapporto di lavoro e quindi l'esistenza del credito nei confronti del datore di lavoro (v., pure Cass. n.13781/2020).

Le stesse regole si applicano anche al Cud avendo la Suprema Corte (v. Cass. n. 4495/2019) affermato che: *"i primi due motivi, che possono essere trattati congiuntamente per la stretta connessione, appaiono fondati alla luce della costante giurisprudenza di questa Corte secondo cui le buste paga ed il CUD integrano i requisiti di prova documentale richiesti ai fini della opponibilità della prova scritta di un credito nei confronti del..... Essi, invece, in mancanza di un atto di quietanza del lavoratore – creditore, non costituiscono prova del pagamento del credito in essi documentato, in quanto provenienti dalla stessa parte interessata ad opporre il fatto estintivo".*

Per il resto, considerando che la parte opposta non è altro che l'attore in senso sostanziale, l'opposizione non contiene alcuna contestazione specifica in punto conteggi.

Si applicano allora i principi generali: *Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva è tardiva ed inammissibile"* (Cass. n. 563 del 17.1.2012; Cass. n. 6332 del 19.3.2014 ecc).

E' solo necessario ricordare che *"L'accertamento e la liquidazione del credito*

spettante al lavoratore per differenze retributive devono essere effettuati al lordo sia delle ritenute fiscali, sia di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore. Ed, infatti, quanto a queste ultime, al datore di lavoro è consentito procedere alle ritenute previdenziali a carico del lavoratore solo nel caso di tempestivo pagamento del relativo contributo (ai sensi dell'art. 19 della legge 4 aprile 1952, n. 218); per quanto concerne, invece, le ritenute fiscali, esse non possono essere detratte dal debito per differenze retributive, giacché la loro determinazione attiene non al rapporto civilistico tra datore e lavoratore, ma a quello tributario tra contribuente ed erario, e dovranno essere pagate dal lavoratore soltanto dopo che il lavoratore abbia effettivamente percepito le differenze retributive dovutegli. Solo in tale momento il lavoratore le vedrà assoggettate, secondo il criterio c.d. di cassa e non di competenza, a tassazione soltanto una volta che le avrà percepite, facultato oltretutto a scegliere modalità di applicazione di aliquote più favorevoli in rapporto al carattere eccezionale della fonte di reddito nel caso concreto...”(così, tra le molte, Cass.n. 16489 del 18 luglio 2014).

Ed è superfluo rilevare che questi principi trovano applicazione al caso di specie, non avendo l’opponente provveduto al pagamento.

Per le esposte ragioni l’opposizione deve essere respinta, e il decreto ingiuntivo va integralmente confermato, anche nella parte relativa alle spese.

Infine è necessario ricordare che nel rito del lavoro, stante il divieto delle udienze di mero rinvio, ogni udienza (compresa la prima), è destinata alla discussione e quindi all’immediata pronuncia della sentenza; né è in potere del giudice o delle parti di disporre diversamente, frazionando il processo in una moltitudine di udienze, contrarie al principio costituzionale di cui all’art. 111, 2° comma, Cost. (Cass. n. 27457 del 22 dicembre 2006).

Il giudice in questo caso non è tenuto ad invitare le parti alla precisazione delle conclusioni, prima della pronuncia della sentenza, al termine dell'udienza, nella quale le stesse parti hanno facoltà di procedere alla discussione orale, rimessa,

integralmente, alla loro discrezionalità, senza che ne risulti alcuna violazione del diritto di difesa (Cass. n. 13708 del 12.6.2007; Cass. n. 25575 del 22 ottobre 2008).

Le spese, liquidate come da dispositivo ex D.M. 147/2022 in base all'ammontare delle somme dovute per le ragioni esposte vanno poste a carico dell'opponente come da dispositivo.

Non sussistono però i presupposti per il risarcimento danni ex art. 96 c.p.c.

P.Q.M.

respinge l'opposizione e conferma integralmente il decreto ingiuntivo opposto (n. 5411/2025);

condanna la *Parte_1* a rifondere a *CP_1* le spese del giudizio di opposizione, liquidate in € 7000,00 per compensi, oltre spese generali (15%), iva e cpa.

Roma 06-02-2026

Il Giudice

Umberto Buonassisi