

Pluris

Wolters Kluwer
ItaliaCodice del
lavoro
commentato
e CCNL

>>

Libro V - Del lavoro
 Titolo II - Del lavoro nell'impresa
 Capo I - Dell'impresa in generale
 Sezione III - Del rapporto di lavoro
 Par. 2 - Dei diritti e degli obblighi delle parti

c.c. commentato, art. 2113 - Rinunzie e transazioniMostra bibliografia

BARONE, *La conciliazione stragiudiziale*, in ANDRIOLI, BARONE, PEZZANO, PROTO PISANI, *Le controversie in materia di lavoro*, 2ª ed., Bologna, 1987; BELLAVISTA, *Rinunzie e transazioni*, in GRAGNOLI, PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004; BUONCRISTIANO, MAGLIENTI, *Le rinunzie e transazioni del lavoratore*, in *Tratt. Rescigno*, XV, 1, 2ª ed., Torino, 2004; CESTER, *Rinunze e transazioni*, in *ED*, XL, Milano, 1989; CIUCCIOVINO, *Rinunzie e transazioni*, in AMOROSO, DI CERBO, MARESCA, *Diritto del lavoro. La Costituzione, il codice civile e le leggi speciali*, 3ª ed., Milano, 2009; CIUCCIOVINO, *Rinunze e transazioni*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2014; COSATTINI, *Rinunzie e transazioni*, in *Comm. Carinci*, III, *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, 2ª ed., Torino, 2007; DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976; FERRARO, *Rinunze e transazioni del lavoratore*, in *EG*, XXVII, Roma, 1991; Id., *Il rapporto di lavoro*, 2ª ed., Torino, 2006; GRECO, *Il contratto di lavoro*, Torino, 1939; LAMBERTUCCI, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Padova, 1990; LUISO, *Diritto processuale civile*, IV, 4ª ed., Milano, 2007; MAGNANI, *Disposizione dei diritti*, in *Digesto comm.*, V, Torino, 1990; MARRA, *sub art. 2113*, in *Comm. Grandi, Pera*, 4ª ed., Padova, 2009; NAPOLETANO, *Le quietanze liberatorie nel diritto del lavoro*, Milano, 1953; NOVIELLO, *La procedura di conciliazione*, in NOVIELLO, SORDI, APICELLA, TENORE, *Le nuove controversie sul pubblico impiego privatizzato*, 2ª ed., Milano, 2001; PERA, *Le rinunze e le transazioni del lavoratore*, in *Comm. Schlesinger*, Milano, 1990; U. PROSPERETTI, *Le rinunzie e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1964; F. SANTORO PASSARELLI, *Sull'invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, in *GCCC*, 1948, II; TURSI, *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Torino, 1996; VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, 3ª ed., Padova, 2003.

☆ Mostra riferimenti

art. 1965-1976 c.c. artt. 1418-1424, 1425-1446 c.c., 1965-1976 c.c.; artt. 409; art. 411 c.p.c.; 441 c.p.c.; R.D.L. 15.3.1923, n. 692; R.D.L. 13.11.1924, n. 1825; L. 30.4.1969, n. 153; L. 11.8.1973, n. 533; D.P.R. 22.12.1986, n. 917; L. 22.3.1995, n. 85; artt. 68, 82, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276; L. 23.4.2004, n. 124; art. 15, D.Lgs. 6.10.2004, n. 251; art. 31, comma 7, L. 4 novembre 2010, n. 183; D.Lgs. n. 23/2015; art. 1, comma 1 del D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito con modificazioni in L. 10 novembre 2014, n. 162; art. 1, comma 7, lett. b) e c) L. 10 dicembre 2014, n. 183; D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23; ☆M. Lavoro Nota 27.05.2015, n. 2788 ☆.

Sommario: A Le rinunzie e le transazioni I. Inderogabilità delle norme protettive ed indisponibilità dei diritti del lavoratore: il quadro normativo di riferimento - II. La natura dei negozi della rinunzia e della transazione - III. Le quietanze a saldo - IV. L'invalidità delle rinunzie e transazioni - V. L'ambito soggettivo di applicazione della norma - VI. Oggetto e disciplina delle rinunzie e transazioni - VII. Forma e termini dell'impugnazione - ☆VIII. Le rinunzie e transazioni nelle forme di legge - IX. Le c.d. transazioni collettive - B Rinunzie e transazioni. Profili processuali I. Premessa - II. L'individuazione della rinunzia e della transazione - III. Azione di annullamento - IV. L'impugnabilità delle rinunzie e delle transazioni raggiunte in sede sindacale

I. Inderogabilità delle norme protettive ed indisponibilità dei diritti del lavoratore: il quadro normativo di riferimento

La legislazione del lavoro ha solitamente carattere imperativo ed inderogabile allo scopo di tutelare il lavoratore dipendente, a fronte dello squilibrio di potere che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato e della connessa situazione di debolezza del prestatore di lavoro. Per tale ragione non sono ammessi – salvo specifica previsione legislativa – patti o atti in deroga della legislazione protettiva, né a livello individuale, né a livello collettivo (DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976). Lo stesso connotato della inderogabilità assiste i contenuti della contrattazione collettiva, così come espressamente previsto nell'ordinamento corporativo e confermato in varie manifestazioni dalla legislazione vigente, tra cui in primo luogo dall'art. 2113 c.c. in materia di rinunzie e transazioni dei lavoratori. Pertanto, nonostante l'attuale contratto collettivo abbia natura privatistica, non è consentito al lavoratore stipulare accordi derogativi *in peius* dei contenuti contrattuali (nei limiti di operatività della rappresentanza sindacale). Tale principio è stato parzialmente "scalfito" negli ultimi anni e già a partire dal riassetto del sistema di contrattazione collettiva avviato con gli Accordi Interconfederali del 2009, attraverso l'introduzione di forme di deroga *in pejus* da parte della contrattazione collettiva di secondo livello (pur entro precisi requisiti di rappresentatività dei soggetti legittimati a sottoscrivere tali accordi). Deroga che si è spinta fino a comprendere, entro un perimetro ben definito, anche la legge. E' chiaro che in questi casi, il rispetto dei limiti, anche per materia, individuati dalla legge e dei criteri di rappresentatività specifici posti dalla stessa, apre la strada anche ad una diversa valutazione dei principi alla base dell'art. 2113 in materia di derogabilità *in pejus*, quando gli accordi individuali siano sottoscritti in stretta applicazione delle disposizioni contenute negli accordi di secondo livello ed entro il perimetro definito dagli stessi. Si fa riferimento in particolare agli ambiti di operatività degli accordi di prossimità di cui all'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni in L. 16 settembre 2011, n. 148 (sulla cui operatività cfr. F. CARINCI, *Contrattazione in deroga*, Milano 2012).

All'inderogabilità della legislazione lavoristica corrisponde, in linea di principio, l'indisponibilità dei diritti del lavoratore che ne derivano. Ciò significa che così come nel contratto individuale di lavoro non è consentito introdurre clausole o condizioni diverse e di minor favore rispetto a quelle legali o sindacali, pena la nullità delle relative pattuizioni e l'effetto sostitutivo previsto dall'art. 1419 c.c., alla stessa stregua non è possibile che il lavoratore stipuli atti di disposizione dei propri diritti una volta che sono maturati e come tali sono acquisiti alla sua sfera patrimoniale (FERRARO, *Il rapporto di lavoro*, 2ª ed., Torino, 2006, 293 ss.). In tema di indisponibilità dei diritti del lavoratore, la norma cardine dell'art. 2113 c.c. stabilisce l'invalidità di rinunzie e transazioni aventi ad oggetto i diritti del lavoratore derivanti da disposizione inderogabile di legge o di contratti o accordi collettivi. Ove mai stipulati, tali atti sono impugnabili, in via anche stragiudiziale, con qualunque mezzo idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, nel termine di sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto, ovvero dalla data della rinunzia o della transazione se intervenute dopo la cessazione.

L'attuale disposizione contenuta nell'art. 2113 c.c. è la risultanza del lungo e articolato susseguirsi di norme ed interpretazioni giurisprudenziali, che trovano i primi punti di riferimento nell'art. 8, R.D.L. n. 692/1923, sull'inderogabilità della disciplina in materia di orario di lavoro, e nell'art. 17, R.D.L. n. 1825/1924, sull'impiego privato. Tale ultima disposizione, pur sancendo con chiarezza l'inderogabilità *in peius* della disciplina legale ad opera del contratto individuale e l'invalidità degli eventuali accordi peggiorativi rispetto al trattamento legale, lasciava del tutto irrisolto il problema relativo alla validità dei negozi dispositivi o abdicativi di diritti già acquisiti dal lavoratore. La giurisprudenza del tempo argomentò che le conseguenze dell'inderogabilità sancita dall'art. 17, R.D.L. n. 1825/1924, avrebbero dovuto essere l'indisponibilità dei diritti derivanti dalla norma inderogabile, nonché l'invalidità dei negozi dispositivi o abdicativi su di essi. Ciò anche in considerazione del fatto che il lavoratore si trova in una posizione di

debolezza nei confronti del datore di lavoro e, pertanto, gli atti dispositivi o abdicativi da lui compiuti su diritti garantiti da norme inderogabili dovevano ritenersi frutto di un consenso viziato, anche in base alla c.d. «teoria della presunzione legale della mancata libertà di consenso del lavoratore» (C., 11.1.1939). Tale soluzione, tuttavia, veniva adottata per i soli atti di disposizione intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, giacché si riteneva che, una volta cessato il rapporto, il lavoratore recuperasse la piena autonomia negoziale e quindi la possibilità di disporre validamente dei propri diritti (C., Sez. II, 29.10.1992, n. 11767; C., 13.1.1939; C., 17.3.1931).

Nell'originaria formulazione del codice civile del 1942, l'art. 2113 c.c., da un lato recepiva e consolidava la precedente elaborazione giurisprudenziale, dall'altro, inseriva importanti innovazioni, segnatamente per quanto concerne: a) la prefigurazione dell'invalidità per i soli negozi di rinuncia e transazione; b) l'inquadramento dell'invalidità in un'ipotesi di annullabilità operante in termini generali ed obiettivi, e quindi indipendentemente da ogni verifica sulla condizione psicologica del lavoratore, ovvero sul suo stato di bisogno economico e sociale; c) la sanzione di invalidità anche nei negozi dispositivi posti in atto dopo la cessazione del rapporto di lavoro, sebbene operante nei limiti di un breve termine di decadenza, decorrente dalla cessazione del rapporto o dalla data del negozio, se successiva; d) l'oggetto del negozio dispositivo individuato, anche sulla scorta del precedente costituito dall'art. 17, R.D.L. n. 1825/1924 sull'impiego privato, nei diritti attribuiti al lavoratore da norme inderogabili di legge o da norme corporative. Negli anni successivi all'emanazione del codice, proseguì il dibattito in sede dottrinale e giurisprudenziale, accentrandosi soprattutto sul nodo, irrisolto nella formulazione dell'art. 2113 c.c., del rapporto fra inderogabilità delle norme ed indisponibilità dei diritti ad esse conseguenti. Inoltre, attraverso l'elaborazione giurisprudenziale, avallata anche dalla dottrina, si delineò un processo di costante espansione della norma, sia sul piano dei negozi compresi nel suo raggio di incidenza (rinuncia a diritti futuri, arbitrato, negozi di accertamento), sia sul piano soggettivo, al punto da diventare la tecnica normativa prevalente di tutela dei rapporti contraddistinti da una stato di squilibrio negoziale (rapporti in agricoltura, agenzia, lavoro a domicilio, ecc.).

Tale tendenza espansiva trova un espresso recepimento nella disciplina introdotta dalla L. 11.8.1973, n. 533, sul processo del lavoro, che ha novellato il testo dell'art. 2113 c.c., modificando il regime giuridico delle rinunce e transazioni. La prima innovazione portata dall'art. 6, L. n. 533/1973, è rappresentata dall'estensione del campo di applicazione della norma – e del conseguente regime di disponibilità limitata – ai prestatori di lavoro autonomo la cui opera prevalentemente personale abbia carattere continuativo e coordinato all'impresa del datore di lavoro. La seconda ha riguardato, invece, il regime dell'impugnazione della rinuncia o transazione: il prolungamento del termine da tre a sei mesi e la trasformazione dell'atto di impugnazione da giudiziale in stragiudiziale. Inoltre, l'oggetto del negozio dispositivo viene individuato nei diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, in tal modo confermando indirettamente, con riferimento ai contratti collettivi di diritto comune, la implicita equiparazione del regime giuridico tra norma di legge e norma di contratto collettivo. Tali innovazioni, pur non allontanandosi radicalmente dall'originario modello codicistico, hanno notevolmente allargato la concreta possibilità dell'impugnazione dei negozi dispositivi, così privilegiando l'interesse del lavoratore rispetto al contrario interesse del datore di lavoro.

II. La natura dei negozi della rinuncia e della transazione

Ai sensi dell'art. 2113 1° co., c.c. non sono valide le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti o accordi collettivi. Una questione ampiamente dibattuta in dottrina ed in giurisprudenza riguarda la delimitazione dell'ambito di applicazione della norma. Da un lato si tratta di definire che cosa siano le rinunce e le transazioni, dall'altro quali siano i diritti ai quali l'art. 2113 c.c. fa riferimento e a quali rapporti di lavoro sia applicabile la relativa disciplina.

In generale, la rinuncia è l'atto tendente alla dismissione di un diritto da parte del titolare, con efficacia abdicativa o traslativa. Essa ha natura di negozio unilaterale, a forma libera, solitamente di carattere recettizio. Affinché si abbia una valida rinuncia, occorre la piena consapevolezza da parte del titolare di abdicare a diritti specifici (C., Sez. Lav., 18.4.2008, n. 10218; C., Sez. Lav., 8.11.1999, n. 12411) che siano quindi determinati o, almeno, obiettivamente determinabili (C., Sez. Lav., 18.8.2000, n. 10963; C., Sez. Lav., 19.12.1985, n. 6509). In questi termini è costante la giurisprudenza, secondo la quale la volontà abdicativa deve risultare non già da una mera dichiarazione di stile di non avere altro a pretendere o di convincimento soggettivo circa l'esattezza del conteggio esaminato e della conseguente somma percepita dal lavoratore (C., Sez. Lav., 15.5.2006, n. 11536), ma deve consistere

nell'indicazione del titolo del diritto vantato e nell'attestazione di ritenerlo comunque soddisfatto e non più suscettibile di pretesa, per esplicita rinuncia o per particolare concessione in relazione ad altra domanda (C., Sez. Lav., 27.5.2011, n. 11767). In proposito, con riferimento alle c.d. rinunzie tacite o per fatti concludenti, se in linea generale non è escluso che la volontà di rinunciare possa essere desunta dal compimento di atti incompatibili con l'esercizio del diritto o dal mancato compimento di atti che costituiscano esercizio del diritto stesso (C., Sez. I, 21.12.2002, n. 18224), tale possibilità deve essere valutata con estremo rigore nell'ambito dei rapporti di lavoro al fine di verificare che la volontà abdicativa risulti chiaramente espressa dal comportamento acquiescente alla violazione del diritto (C., Sez. Lav., 26.5.1983, n. 3645; C., Sez. Lav., 28.08.2013, n. 19831). Ed invero, l'ammissibilità teorica della rinuncia tacita incontra un ostacolo non trascurabile nello squilibrio di potere contrattuale tra le parti del rapporto di lavoro, che può dare luogo ad atti o fatti di astensione, di inerzia o di tolleranza, impropriamente considerati come manifestazione di una volontà abdicativa, sicché dovrà essere particolarmente attenta la valutazione in assenza di una espressa manifestazione in tal senso. Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha affermato che si rende necessario ricostruire la volontà abdicativa, anche attraverso elementi indiziari ex art. 2729 c.c., in termini certi, nel senso che la condotta del rinunciante attestati in modo univoco la volontà di dismettere un diritto entrato nel patrimonio (C., Sez. V, 28.1.2004, n. 1529).

La transazione è il contratto con il quale le parti, facendosi reciproche concessioni, compongono una lite tra di loro insorta ovvero prevengono una possibile lite futura (art. 1965 c.c.). Invero, si rileva come frequentemente il richiamo al negozio transattivo sia del tutto improprio, sia per la mancanza di una *res dubia*, particolarmente evidente in quei casi in cui la situazione giuridica di fatto è nettamente definita, sia perché molto spesso le concessioni sono a carico di una sola parte. Proprio quest'ultimo dato di esperienza giustifica sul piano storico l'assimilazione o l'abbinamento delle due figure della rinuncia e della transazione. Uno dei requisiti essenziali per la validità di tale negozio, il cui accertamento è riservato al giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità, è rappresentato dalla sussistenza di una lite reale da transigere, in mancanza della quale la transazione, benché realizzata nelle forme previste dall'art. 2113 c.c., è nulla (C., Sez. Lav., 23.6.1984, n. 3700). Pertanto, caratteristiche indefettibili del contratto di transazione sono la *res dubia* e le reciproche concessioni (C., Sez. III, 15.5.2003, n. 7548); tuttavia, l'oggetto della transazione non è il rapporto o la situazione giuridica cui si riferisce la discordante valutazione delle parti, ma la lite cui questa ha dato luogo o può dar luogo, e che le parti stesse intendono eliminare mediante reciproche concessioni, che possono consistere anche in una bilaterale e congrua riduzione delle opposte pretese, in modo da realizzare un regolamento di interessi sulla base di un *quid medium* tra le prospettazioni iniziali (C., Sez. Lav., 7.9.2005, n. 17817). La sussistenza della *res litigiosa*, cioè dell'attualità o virtualità della lite, non richiede che vi sia anche incertezza sul diritto che si rivendica, potendo sorgere una lite anche nella certezza del proprio diritto o per cause diverse dall'incertezza sul rapporto o sulla pretesa (C., Sez. Lav., 19.12.1985, n. 6509).

Problema assai discusso, anche in considerazione dei dubbi espressi sulla sua stessa configurabilità, è l'applicabilità dell'articolo in commento al negozio di accertamento, per la questione relativa alla tassatività o meno dell'indicazione contenuta nel 1° co. della disposizione. La dottrina, al di là delle argomentazioni teoriche, è concorde nel ritenere che l'accento vada spostato sull'individuazione del contenuto concreto del negozio, ad esso applicandosi la disciplina in commento qualora contenga una determinazione dispositiva.

In giurisprudenza constano decisioni in cui il negozio di accertamento è espressamente equiparato alla transazione (C., Sez. Lav., 3.6.1982, n. 3403) ed altre, più equivoche, in cui ci si limita a sottolineare come da esso possa conseguire un effetto transattivo (C., Sez. Lav., 6.1.1984, n. 62).

III. Le quietanze a saldo

La tipicità sociale del negozio di rinuncia o di transazione sui diritti del prestatore di lavoro non poteva restare senza influenza sulla qualificazione delle concrete fattispecie rilevanti agli effetti della liquidazione delle conseguenze patrimoniali delle vicende tanto estintive che modificative del rapporto di lavoro: è il caso, innanzitutto, delle c.d. quietanze a saldo o quietanze liberatorie, e cioè dichiarazioni rilasciate dal lavoratore di aver ricevuto alcunché, con l'ulteriore esplicita dichiarazione di rinuncia ad ogni eventuale futura pretesa.

In linea generale, la formula consuetamente adoperata "di non avere nulla a pretendere per qualsiasi ragione, titolo o causa, connessi al rapporto di lavoro", in cui di norma si estrinseca la dichiarazione liberatoria del datore di lavoro da ogni e qualsiasi pretesa, non assume il valore negoziale di una transazione o di una rinuncia.

In materia si registra un consistente contenzioso giurisprudenziale con riferimento al contenuto che le quietanze a saldo devono assumere affinché non implicino una volontà abdicativa o transattiva. Il più consolidato orientamento, riconosce la natura di mera dichiarazione di scienza della quietanza a saldo, priva, in quanto tale, di qualunque effetto negoziale (C., Sez. Lav. 12.7.2006, n. 15792). Altra giurisprudenza, più analiticamente, precisa che la quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore, che contenga una dichiarazione di rinuncia a maggiori somme, riferita, in termini generici, ad una serie di pretese in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato ed alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o transazione, che il lavoratore ha l'onere di impugnare nel termine di cui all'art. 2113 c.c., alla condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento, o per il concorso di altre specifiche circostanze desumibili *aliunde*, che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati o obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere (C., Sez. Lav., 17.5.2006, n. 11536; C., Sez. Lav., 4 ottobre 2007, n. 20780; C., Sez. Lav., 25.1.2008, n. 1657; T. Bari 25.9.2014).

Al contrario, dichiarazioni generiche di essere stati adeguatamente soddisfatti e di non avere null'altro a pretendere configurano delle mere clausole di stile o dichiarazioni di opinione, cioè semplici manifestazioni del convincimento soggettivo dell'interessato che non precludono al dichiarante la possibilità di agire, nei normali termini di prescrizione, per ottenere il riconoscimento giudiziale dei diritti che non siano stati soddisfatti (C., Sez. Lav., 25.1.2008, n. 1657).

Per le considerazioni svolte, le quietanze liberatorie predisposte dal datore di lavoro su moduli prestampati o standard, secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, non hanno efficacia e non costituiscono né rinuncia, né transazione e, pertanto, non possono essere assoggettate alla disciplina dell'art. 2113 c.c.

IV. L'invalidità delle rinunzie e transazioni

La disciplina di cui all'art. 2113 c.c. si riferisce ai diritti già maturati e virtualmente entrati nella sfera della disponibilità del singolo lavoratore, in ordine ai quali «il negozio dispositivo integra una mera rinuncia o transazione, rispetto alla quale la dipendenza del diritto da norme inderogabili comporta, in forza dell'art. 2113 c.c., l'annullabilità dell'atto di disposizione, ma non la sua nullità»; viceversa «nei confronti di diritti ancora non sorti o maturandi la preventiva disposizione può comportare, invece, la nullità dell'atto poiché esso è diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata dalle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo» (C., Sez. Lav., 26.5.2006, n. 12561).

Secondo la lettura più accreditata l'art. 2113 c.c., disponendo l'annullabilità dei negozi dismissori ivi indicati, delinea una sostanziale alterazione del modello generale prefigurato nell'art. 1418, 1° co., c.c. Questa attenuazione delle conseguenze invalidanti della norma imperativa si giustifica attraverso il richiamo all'esigenza di certezza dei rapporti giuridici, la quale, massimamente avvertita per i rapporti di lavoro, determina appunto la trasformazione della nullità, ex art. 1418 c.c., in semplice annullabilità da farsi valere entro il breve termine di decadenza fissato dall'art. 2113 c.c., nella prospettiva di pervenire ad una definizione delle situazioni giuridiche connesse al rapporto di lavoro e di non lasciare il datore di lavoro troppo a lungo esposto a rivendicazioni del lavoratore. Secondo una diversa ricostruzione, che supera del tutto tale impostazione, assume rilievo decisivo la differenziazione tra diritti primari (ad esempio diritto al riposo settimanale o alle ferie), derivanti da norma inderogabile, assolutamente intangibili, e diritti secondari (ad esempio all'indennità sostitutiva del riposo o delle ferie ovvero al risarcimento), di natura patrimoniale, derivanti dalla trasgressione dei primi, che sarebbero invece assoggettabili alla disciplina delle rinunzie e transazioni.

Per quanto attiene al fondamento teorico dell'invalidità sancita dall'art. 2113 c.c. si contrappongono due tesi: una, definita soggettivistica, si richiama a una presunzione di vizio del consenso del lavoratore, motivata da una specie di incapacità giuridica relativa, cioè sussistente soltanto nei confronti del datore di lavoro a causa della situazione di soggezione in cui versa il prestatore (F. SANTORO PASSARELLI, *Sull'invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, in *GCCC*, 1948, II, 53); la seconda, ricordata come teoria oggettivistica, reputa di poter individuare nella particolare rilevanza dei diritti ricompresi nell'art. 2113 c.c. l'esigenza di sottrarre anche al titolare di essi la possibilità di disporre e ciò non solo per la tutela del singolo, ma anche per la salvaguardia dell'interesse collettivo dei lavoratori che da tali atti di disposizione verrebbe, in via mediata, vulnerato (U. PROSPERETTI, *Le rinunzie e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1964).

La giurisprudenza è, altresì, univocamente orientata a ritenere annullabile, e non nullo, l'atto di rinuncia o transazione realizzato in violazione dell'art. 2113 c.c. (C., Sez. Lav., 13.7.1998, n. 6857; App. Firenze Sez. I, 21.1.2011), con l'ulteriore conseguenza che l'annullamento può essere domandato non dal datore di lavoro ma solo dal lavoratore, che potrà far valere l'invalidità dell'atto dispositivo soltanto attraverso la sua tempestiva impugnazione, sicché in caso di omissione della impugnazione entro il termine semestrale di decadenza si determinerà l'effetto di sanare il negozio inizialmente invalido. Una volta che il lavoratore abbia espresso nel termine decadenziale di sei mesi la volontà di invalidare la rinuncia e la transazione, la domanda di annullamento potrà essere fatta valere anche successivamente, purché entro i termini prescrizionali stabiliti dall'art. 1442 c.c., che iniziano a decorrere dall'atto di impugnazione (C., Sez. III, 18.1.1988, n. 338).

V. L'ambito soggettivo di applicazione della norma

Nella formulazione originaria del codice civile vigente, l'art. 2113 c.c. era riferito alle rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti del «prestatore di lavoro». La rilevanza del dato testuale, unita alla collocazione della norma nell'ambito di quelle che regolano il rapporto di lavoro subordinato, aveva indotto gli interpreti ad escludere che la disciplina in essa contenuta fosse riferibile anche a rapporti di collaborazione diversi dal rapporto di lavoro subordinato. In particolare, se ne era esclusa l'applicabilità ai rapporti agrari (A. Bologna, 6.7.1959) ed ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, non essendo essi soggetti alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato (A. Milano, 30.3.1956).

Una delle novità principali scaturenti dalla nuova formulazione dell'art. 2113 c.c., introdotta dalla L. n. 533/1973, è costituita dalla notevole estensione dell'ambito soggettivo di applicazione della norma, che riguarda tutti quanti i rapporti compresi nell'elencazione dell'art. 409 c.p.c. e non solo quelli contraddistinti dal requisito della subordinazione tecnico-funzionale (C., Sez. Lav., 12.2.2004, n. 2734). La norma, pertanto, è applicabile sia ai rapporti di lavoro subordinato che ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale (C., Sez. Lav., 22.3.2006, n. 6314), ai rapporti derivanti dai contratti agrari (C., Sez. III, 11.1.2005, n. 370), ai rapporti di lavoro parasubordinato (C., Sez. Lav., 23.6.1995, n. 7111) dei dipendenti degli enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Con l'intervento dell'art. 68, D.Lgs. n. 276/2003 (successivamente modificato dall'art. 15, D.Lgs. 6.10.2004, n. 251) l'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c. è stato esteso ai rapporti di lavoro anche preesistenti ricondotti a un progetto, programma di lavoro o fase di esso, per cui i diritti che ne derivano possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro.

VI. Oggetto e disciplina delle rinunzie e transazioni

Come osservato, la disposizione in commento si riferisce alle rinunzie e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro «derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi». La proposizione normativa, pertanto, si riferisce, da un lato, ai soli diritti ormai acquisiti e, dall'altro, solo a quelli previsti da disposizioni inderogabili, per tali dovendosi intendere tutte quelle, siano esse di legge o di contratti collettivi, che non contengano una previsione espressa in contrario.

Nella delimitazione dell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 2113 c.c. si registra ancora qualche dissenso di opinione, relativo ai limiti di incidenza della normativa in questione rispetto alla varietà dei diritti riconosciuti al lavoratore dipendente. Chiamata in tempi recenti a pronunciarsi sulla disponibilità del diritto al compenso previsto dalla contrattazione collettiva per un *plus orario* e sulla validità della rinuncia allo stesso da parte del lavoratore, la giurisprudenza di legittimità ha affermato, in maniera indifferenziata, il principio della generale inderogabilità delle disposizioni di legge o di contratto implicanti diritti in favore del dipendente (C., Sez. Lav., 12.2.2004, n. 2734). Secondo tale indirizzo, salvo specifiche previsioni di segno contrario, tutte le norme che costituiscono diritti in capo al lavoratore rivestono, quale che sia la natura dell'interesse tutelato, carattere imperativo, con conseguente generalizzata possibilità per il lavoratore, in caso di rinuncia, di impugnare l'atto dispositivo nel termine semestrale di cui all'art. 2113 c.c. La pronuncia si pone in consapevole dissenso quella giurisprudenza autrice della tripartizione tra: a) diritti fondamentali della persona, quali ad esempio diritto alla salute, alle ferie, al riposo settimanale, alla retribuzione adeguata alla quantità e qualità del lavoro, alla previdenza e assistenza, assolutamente indisponibili in ragione del carattere primario del bene-interesse tutelato, e soggetti al più radicale regime della nullità ex art. 1418 c.c.; b) diritti di natura retributiva o risarcitoria (i c.d. diritti secondari) connessi alla lesione di diritti primari,

per i quali solo opererebbe la speciale tutela ex art. 2113 c.c.; c) la restante gamma dei diritti di carattere patrimoniale, pienamente disponibili da parte del lavoratore (C. Sez. Lav. 18 aprile 2008, n. 10218; C., Sez. Lav., 3.4.1999, n. 3233; C., Sez. Lav., 13.3.1992, n. 3093; C., Sez. Lav., 12.9.1991, n. 9540).

Trova altresì conferma l'orientamento in merito alla irrinunciabilità dei "diritti futuri", che comporta la radicale nullità di atti dispositivi relativi a diritti non ancora sorti (C., Sez. Lav., 26.5.2006, n. 12561) e persino a diritti *in itinere*. Anche il diritto alla "**liquidazione del trattamento di fine rapporto**" del lavoratore ancora in servizio è considerato un diritto futuro, la cui rinuncia «effettuata dal socio lavoratore di una società cooperativa, allo stesso modo di quella effettuata dal lavoratore subordinato, al quale è equiparato ex art. 24, L. n. 196/1997, è radicalmente nulla ai sensi degli artt. 1418, 2° co., e 1325 c.c., per mancanza dell'oggetto, non essendo ancora il diritto entrato nel patrimonio del lavoratore e non essendo sufficiente l'accantonamento delle somme già effettuato» (C., Sez. Lav., 7.3.2005, n. 4822).

La Suprema Corte si è altresì occupata della validità delle rinunzie connesse alla "**sospensione del rapporto di lavoro**" concordata in via consensuale per ritenere che «sono validi in linea di principio i patti conclusi tra i lavoratori ed il datore di lavoro per la sospensione del rapporto di lavoro giacché non hanno un oggetto di futura acquisizione e non concretano rinuncia alla retribuzione, invalida ex art. 2113 c.c., atteso che la perdita del corrispettivo discende dalla mancata esecuzione della prestazione» (C., Sez. Lav., 19.5.2003, n. 7843).

Per quanto riguarda il diritto alla "**stabilità e alla conservazione del posto**", le più recenti pronunzie della giurisprudenza sia di legittimità sia di merito concordano nell'affermare che «non rientrano in quella categoria di diritti indisponibili per la cui salvaguardia è stata dettata la normativa di cui all'art. 2113» (C., Sez. Lav., 29.5.2007, n. 12613; C., Sez. Lav., 24.3.2004, n. 5940; C., Sez. Lav., 3.10.2000, n. 13134; C., Sez. Lav., 27.7.1999, n. 509), fatta eccezione per le ipotesi in cui «la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o le dimissioni siano poste in essere nell'ambito di un negozio complesso il cui contenuto investa anche altri diritti del prestatore derivanti da disposizioni inderogabili (...) nelle quali il precetto posto dall'art. 2113 (...) trova applicazione in relazione all'intero contenuto dell'atto (che è quindi soggetto a impugnazione)» (C., Sez. Lav., 21.8.2003, n. 12301).

Sotto diverso profilo conferma il principio della assoluta irrinunciabilità dei "**diritti inerenti le assicurazioni obbligatorie**" trattandosi di materia di rilevanza pubblicistica sottratta alla disponibilità delle parti. Di guisa che «nel caso di omissione contributiva non è ammissibile neppure in sede di conciliazione (ed è quindi affetta da nullità radicale diversa dalla mera annullabilità ex art. 2113 c.c.) una rinuncia del lavoratore al risarcimento del danno da omissione contributiva compiuta prima della maturazione del diritto a pensione e quindi della verifica del danno» (C., Sez. Lav., 25.10.2004, n. 20686).

Per ciò che riguarda la disciplina legale in materia di mansioni viene in evidenza l'interazione tra l'ult. co. dell'art. 2103 c.c., che colpisce con la nullità i patti contrari alle sue disposizioni e l'art. 2113 c.c. Infatti si potrebbe cadere nell'equivoco di considerare in nessun caso possibile, pena la nullità comminata dall'ult. co. dell'art. 2103 c.c., un atto dispositivo dei diritti in esame. Sennonché l'inderogabilità dell'ult. co. dell'art. 2103 c.c. fa divieto alla parti del rapporti di convenire una regolamentazione difforme da quella prevista dalla norma di legge e, pertanto, rende nulli i patti posti in essere in tal senso. In questo caso, tuttavia, non si è in presenza di un negozio dispositivo, bensì di un accordo modificativo delle condizioni di svolgimento del rapporto e non si verte nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c. Per converso, quando il lavoratore dispone, mediante una rinuncia o una transazione, dei diritti già acquisiti che derivano da superiore inquadramento, tale atto ricade nel regime dell'art. 2113 c.c. (C., Sez. Lav., 4.4.1987, n. 3297).

VII. Forma e termini dell'impugnazione

Soggetto legittimato all'impugnazione è il lavoratore che ha posto in essere la rinuncia o la transazione. A differenza che per l'impugnazione dei licenziamenti individuali, il sindacato cui appartiene il lavoratore non ha un'autonoma facoltà di impugnazione dell'atto abdicativo, potendo intervenire per conto del lavoratore solo in base ad un mandato conferito secondo le regole della rappresentanza volontaria, come un qualunque terzo (C., Sez. Lav., 4.1.1995, n. 77).

Come previsto dal testo attuale della norma, il lavoratore può impugnare la rinuncia o la transazione che lo pregiudica con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a renderne nota la volontà. Sebbene la volontà di impugnazione possa risultare anche implicitamente, essa

deve essere in ogni caso accertata in concreto e non può ravvisarsi senz'altro in qualsiasi pretesa di spettanze derivanti dal rapporto di lavoro. Una volta interrotta la decadenza per mezzo dell'impugnazione proposta con qualsiasi atto scritto, il lavoratore potrà esercitare l'azione di annullamento del negozio invalido nell'ordinario termine prescrizionale, decorrente dalla data dell'impugnazione. L'annullamento, pertanto, dovrà essere pronunciato dal giudice con sentenza di accertamento costitutivo.

L'impugnazione dovrà avvenire, pena la decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o transazione se intervenuta successivamente all'estinzione del rapporto. A questo proposito la Corte costituzionale ha respinto le eccezioni di incostituzionalità che consideravano eccessivamente breve il termine previsto dall'art. 2113 c.c. e ha giudicato congruo e sufficiente il periodo di sei mesi fissato per la decadenza dell'impugnazione (C. Cost., 30.3.1977, n. 51; C. Cost., 7.3.1974, n. 77). Per ciò che riguarda il decorso del termine decadenziale si esclude la rilevabilità d'ufficio, atteso che non si verte in materia sottratta alla disponibilità delle parti, ma soltanto disciplinata da norme inderogabili poste a tutela del lavoratore (C., Sez. Lav., 12.10.1987, n. 7550). Sarà, quindi, onere del datore di lavoro che intenda far valere la rinuncia o la transazione eccepire la decadenza del lavoratore dall'impugnazione nel termine di cui all'art. 416 c.p.c. (C., Sez. Lav., 20.7.2004, n. 13466). Tuttavia, una successiva giurisprudenza di merito si è espressa in senso contrario, per la rilevabilità d'ufficio della decadenza in cui incorre il lavoratore per non avere impugnato la rinuncia o la transazione nel termine prescritto (A. Napoli, 7.4.2006).

L'atto di impugnazione è di natura recettizia: è pertanto necessario che venga portato a conoscenza del datore di lavoro con il quale sia stata stipulata la transazione o verso il quale si è indirizzato l'atto di dismissione del diritto. Tuttavia, in caso di trasferimento d'azienda, il negozio dispositivo concluso con il cedente può essere impugnato anche nei confronti del cessionario, in ragione del carattere oggettivo e impersonale dell'azienda, segnatamente rimarcato nella disciplina dell'art. 2112 c.c. (FERRARO, *Rinunce e transazioni del lavoratore*, in EG, XXVII, Roma, 1991).

VIII. Le rinunzie e transazioni nelle forme di legge

L'ult. co. dell'art. 2113 c.c., stabilisce che «le disposizioni del predetto articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410, 411, 412ter e 412quater del codice di procedura civile». L'ambito di applicazione dell'art. 2113 è stato esteso, per ciò che riguarda le sedi ove sottoscrivere una transazione ai sensi dell'art. 2113, 4° co., c.c., in forza SIA dell'art. 82, D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui «le sedi di certificazione di cui all'art. 76, 1° co., lett. a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse», includendo, a partire dal 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della L. 4 novembre 2010, n. 183) anche le altre sedi di conciliazione e di arbitrato previste dagli artt. 412ter e 412quater c.p.c. dove è possibile procedere alla composizione delle liti in materia di lavoro, anche in applicazione delle disposizioni dell'art. 1 del D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito con modificazioni in L. 10 novembre 2014, n. 162.

Con l'entrata in vigore, a decorre dal 7 marzo 2015 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 contenente *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183* il legislatore ha poi introdotto una nuova forma di conciliazione caratterizzata da un'offerta, con assegno circolare, di una somma di denaro (di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio e in misura comunque non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità) che il datore di lavoro deve formulare al lavoratore in una delle sedi individuate dall'art. 2113 c.c. ed entro il termine per proporre impugnazione (art. 6 e art. 9 per le aziende di piccole dimensioni, con il limite dell'offerta dimezzato e non superiore a sei mensilità) la quale comporta, in caso di accettazione da parte del lavoratore, l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione. Tale rinuncia ha valore anche nell'ipotesi in cui l'impugnazione sia già stata proposta. ☆ Allo scopo di monitorare l'applicazione di tale nuova disposizione il legislatore ha poi previsto che nel termine di 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 sia integrata da un'ulteriore comunicazione nella quale deve essere data indicazione dell'avvenuta o non avvenuta conciliazione di cui al citato art. 6 D.Lgs. n. 23/2015. L'obbligo - sanzionato negli stessi termini dell'omessa comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro - va adempiuto in via telematica da portale www.cliclavoro.gov in modalità telematiche (M. Lavoro Nota 27.05.2015, n. 2788). ☆

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che la ragione della sottrazione delle rinunzie e transazioni sottoscritte nelle forme degli artt. 185, 410, 411, 412ter e 412quater c.p.c. al regime di invalidità di cui ai primi tre commi dell'art. 2113 c.c., risiede nelle particolari garanzie di assistenza ed affidabilità che gli organi giudiziari, sindacali o amministrativi sono in grado di fornire (CESTER, *Rinunce e transazioni*, in *ED*, XL, Milano, 1989; PERA, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1990).

In proposito si ritiene che le conciliazioni concluse in sede sindacale, di fronte al giudice o presso la direzione territoriale del lavoro consentano di tutelare adeguatamente i diritti dei lavoratori, superando la presunzione di condizionamento della libertà di espressione del consenso da parte degli stessi (C., Sez. Lav., 19.8.2004, n. 16283; C., Sez. Lav., 12.12.2002, n. 17785).

Benché la conciliazione raggiunta in sede giudiziale, sindacale o amministrativa, in materia di diritti del lavoratore derivanti da norme inderogabili, si sottragga all'impugnazione prevista dall'art. 2113 c.c., rimane comunque salva per il lavoratore la possibilità di ricorrere giudizialmente, con mezzi ordinari, per far valere eventuali vizi che possono inficiare l'atto, quali, ad esempio, il vizio del consenso, l'errore di fatto, l'indeterminatezza dell'oggetto ovvero la simulazione (C., Sez. Lav., 24.11.2004, n. 22169; C., Sez. Lav., 3.12.1991, n. 12929). Secondo una giurisprudenza ampiamente consolidata, le forme contemplate dall'ult. co. dell'art. 2113 c.c. per realizzare validamente rinunzie e transazioni su diritti inderogabili del lavoratore sono rigorosamente tassative (C., S.U., 10.5.1988, n. 3425).

In tema di rispetto dei requisiti formali per la valida stipulazione delle rinunzie e delle transazioni ai sensi dell'ult. co. dell'art. 2113 c.c., la giurisprudenza è unanime nell'escludere che sia requisito essenziale l'espletamento degli adempimenti successivi alla sottoscrizione dell'atto, quali il deposito presso la direzione territoriale del lavoro o la cancelleria del tribunale. Si tratta, infatti, di adempimenti che hanno il solo scopo di garantire l'autenticità dell'atto o di conferire efficacia esecutiva al verbale, ma che restano estranei all'essenza negoziale della conciliazione (C., Sez. Lav., 30.8.1991, n. 9241; C., Sez. Lav., 30.7.1987, n. 5832).

Sulla inoppugnabilità delle rinunzie e transazioni operate in sede giudiziale, la giurisprudenza ha confermato che essa è legata al presupposto che in corso di causa la conciliazione sia stata conclusa dinanzi al giudice ed attestata da un apposito verbale dallo stesso sottoscritto (C., Sez. Lav., 18.8.2004, n. 16168). La conciliazione giudiziale ha natura negoziale, da ciò conseguendo sia che essa è impugnabile per i normali vizi di un contratto (C., Sez. Lav., 26.7.2002, n. 11107), sia che l'indagine sulla volontà delle parti costituisce accertamento di fatto, riservato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato. Con riferimento alle conciliazioni sindacali, ad un generico orientamento giurisprudenziale, che non richiedeva un ruolo attivo del sindacato ammettendo in sostanza che potesse limitarsi a registrare persino un accordo già formatosi *aliunde* (C., Sez. Lav., 20.2.1988, n. 1804), si è venuto contrapponendo un orientamento più rigorista che richiede un'effettiva assistenza del lavoratore da parte dei componenti dell'organizzazione sindacale (C., Sez. Lav. 22 maggio 2008, n. 13217; C., Sez. Lav., 3.9.2003, n. 12858; C., Sez. Lav., 3.4.2002, n. 4730; C., Sez. Lav., 22.10.1991, n. 11167). In ogni caso rimane confermata la necessità imprescindibile della contestuale sottoscrizione del verbale di conciliazione delle parti e del rappresentante sindacale alla stregua dell'art. 411 c.p.c., oltre al rispetto, in termini più generali, delle garanzie formali già prescritte per la conciliazione in sede amministrativa e giudiziale (C., Sez. Lav., 11.12.1999, n. 13910).

Con l'art. 11, D.Lgs. n. 124/2004, il legislatore ha disciplinato l'istituto della conciliazione monocratica, assegnata alla competenza della direzione provinciale del lavoro, la quale, nell'ipotesi di richiesta di intervento ispettivo, può designare un proprio funzionario per esperire un tentativo di conciliazione sulle questioni controverse. All'esito di tale attività, le parti, le quali possono farsi assistere, oltre che da associazioni sindacali, anche da professionisti, possono stipulare un accordo sottratto alle disposizioni di cui all'art. 2113, 1°-3° co., c.c., e che pertanto è destinato ad assumere carattere inoppugnabile. La conciliazione monocratica può avvenire, oltre che in una fase preventiva, ai sensi del 6° co. della norma citata, anche nel corso dell'attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa. In entrambi i casi l'estinzione del procedimento ispettivo si realizza con il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi da parte del datore di lavoro nella misura risultante dall'accordo sottoscritto.

L'esclusione dall'ambito di operatività delle norme in materia di invalidità delle rinunzie e transazioni è stata estesa (in virtù della disposizione di cui all' art. 31, comma 7, L. 4 novembre 2010, n. 183) anche alle conciliazioni intervenute ai sensi degli artt. 412-ter e 412-quater c.p.c.: si tratta delle conciliazioni raggiunte in sede arbitrale, per le quali si veda *infra*, Sezione B, par. IV.

IX. Le c.d. transazioni collettive

Con l'espressione transazioni collettive solitamente si designano gli accordi collettivi volti alla composizione e al superamento di una controversia tra le parti concernente la spettanza di un diritto ovvero la sua misura. Si può dubitare della legittimità di negozi effettivamente dispositivi di diritti individuali del lavoratore posti in essere dalle associazioni sindacali, in quanto l'art. 2113 c.c. contempla esclusivamente atti abdicativi e negozi dispositivi compiuti dal lavoratore con l'assistenza delle organizzazioni sindacali.

Per quanto osservato in precedenza, relativamente all'esclusione dall'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c. dei negozi che non abbiano ad oggetto la disposizione di diritti già sorti ed entrati a far parte del patrimonio del lavoratore, è agevole escludere dall'ambito della categoria in esame tutti quegli accordi a livello collettivo nazionale, locale o aziendale che abbiano per oggetto la definizione per il futuro del trattamento economico o normativo dei lavoratori.

Qualora, invece, il contratto collettivo effettivamente disponga di diritti del lavoratore, previsti da norme o clausole collettive inderogabili e già entrati a far parte del patrimonio dei singoli lavoratori, deve negarsi alle organizzazioni sindacali qualsiasi potere dispositivo di diritti individuali dei prestatori di lavoro, che possono formare oggetto di rinuncia o transazione da parte del lavoratore solo ed esclusivamente nelle forme tassativamente previste dall'ult. co. dell'art. 2113 c.c., tra le quali non sono annoverabili gli accordi sindacali a fini transattivi (C., Sez. Lav., 27.2.1995, n. 2244).

Non è quindi configurabile in capo alle associazioni sindacali un generale potere di rinuncia, transazione o conciliazione in ordine ai diritti soggettivi del lavoratore in assenza di un'espressa previsione normativa in tal senso o un mandato conferito *ad hoc* dai singoli lavoratori e, quindi, l'accordo eventualmente raggiunto dalle associazioni sindacali non obbliga i singoli lavoratori alla rinunzie e transazioni in esso previste (C., Sez. Lav., 7.6.1985, n. 3419). Più specificamente si è affermato in proposito che il potere di rappresentanza conferito con l'iscrizione all'associazione di categoria, non attribuisce la legittimazione a rinunciare a diritti già acquisiti dai singoli lavoratori, ancorché tali diritti derivino da contratti collettivi precedenti (C., Sez. Lav., 25.6.1988, n. 4323).

Si è del pari escluso che argomenti a sostegno della legittimazione sindacale possano essere desunti dagli artt. 185, 410, 411 c.p.c., ove è prevista la possibilità per il lavoratore di concludere validamente transazioni con l'assistenza delle associazioni sindacali di categoria. In proposito la giurisprudenza ha sottolineato il fatto che in tali sedi l'associazione sindacale svolge il compito di garante esterno della parità di posizione delle parti e quindi della genuinità della formazione della volontà dei lavoratori (C., Sez. Lav., 25.1.1992, n. 827).

I. Premessa

La disciplina dettata dall'art. 6, L. 11.8.1973, n. 533, che ha sostituito integralmente il precedente disposto dell'art. 2113 c.c., si distingue, rispetto a quella previgente, in quanto: ha esplicitamente previsto «i contratti o accordi collettivi» come fonti dei diritti del prestatore di lavoro, avuto riguardo ai rapporti di cui all'art. 409 c.p.c., insuscettibili di rinunzie e transazioni; ha elevato da tre a sei mesi il termine per impugnarle; ha riconosciuto efficacia di impugnazione a qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore, che ne espliciti la volontà di impugnare; ed infine ha sancito la non impugnabilità dei verbali di conciliazione stragiudiziale redatti ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. (BARONE, *La conciliazione stragiudiziale*, in ANDRIOLI, BARONE, PEZZANO, PROTO PISANI, *Le controversie in materia di lavoro*, 2ª ed., Bologna, 1987, 249; VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, 3ª ed., Padova, 2003, 592-593). La portata innovativa della norma è quella di estendere il regime dell'invalidità speciale (sul punto si tornerà in seguito) anche ad altre ipotesi di lavoro, autonomo in senso proprio e non (parasubordinazione), ritenute dal legislatore meritevoli, nell'ambito della sua propria valutazione discrezionale, di un'identica tutela, in quanto usualmente connotate da situazione socio-economica di debolezza assimilabile a quella del lavoratore subordinato (BUONCRISTIANO, MAGLIENTI, *Le rinunzie e transazioni del lavoratore*, in *Tratt. Rescigno*, XV, 1, 2ª ed., Torino, 2004, 727-728; VALLEBONA, 596).

La norma in commento, pur facendo riferimento a diritti previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo, non comporta una reale indisponibilità dei diritti del lavoratore subordinato. Detti diritti sono anzi pienamente disponibili, coerentemente con la disciplina generale del processo del lavoro, che, non differenziandosi dal processo civile di cognizione, ha ad oggetto diritti disponibili dalle parti: al lavoratore subordinato è attribuito, dalla norma in commento, un potere unilaterale di recesso che ha come presupposto che la rinuncia o la

transazione abbia ad oggetto un diritto previsto come indisponibile da una norma inderogabile di legge o di contratto collettivo (LUISO, *Diritto processuale civile*, IV, 4ª ed., Milano, 2007, 14-15). In senso analogo, si è sostanzialmente pronunciata più risalente dottrina, affermando che anche i diritti di cui all'art. 36 Cost. possono formare oggetto di rinuncia o transazione che, se non impugnate nel termine fissato nel termine di decadenza di cui al 2º co. della norma in commento, vincolano il prestatore di lavoro (BARONE, 255). Attenta dottrina ha chiarito che il regime d'intransigibilità è conseguenza della valutazione dell'ordinamento che prevede che di certe liti conosca esclusivamente il giudice statale, e ciò per la rilevanza della pretesa dedotta in causa (PERA, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in *Comm. Schlesinger*, Milano, 1990, 5). Parte della dottrina afferma trattarsi – ad eccezione del regime di assoluta indisponibilità espresso a livello costituzionale (art. 36, 3º co., Cost.) per le ferie e il riposo settimanale – di un regime di disponibilità condizionata alla mancanza di tempestiva impugnazione (VALLEBONA, 599).

La dottrina afferma che il regime di impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c. non si applica alle conciliazioni giudiziali e a quelle raggiunte davanti alla Direzione provinciale del lavoro e in sede sindacale, senza specificare, per quest'ultime, se, ai fini dell'intangibilità, deve effettuarsi il deposito del verbale, secondo quanto previsto dall'art. 411, 3º co., c.p.c. (LUISO, 14); altra dottrina, pur concordando sulla tesi della non impugnabilità delle conciliazioni raggiunte dinanzi la Direzione provinciale del lavoro, aggiunge che per quelle raggiunte ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., il deposito presso la Direzione provinciale del lavoro e quindi presso il Tribunale, e il decreto di esecutorietà non costituiscono condizione per il prodursi degli effetti dispositivi sostanziali, bensì soltanto requisiti per la formazione del titolo esecutivo (BUONCRISTIANO, MAGLIENTI, 728 e 729).

La tutela apprestata dall'art. 2113 c.c. ha riguardo all'oggetto della rinuncia o della transazione: il giudice, se riconosce fondata l'impugnativa dell'atto, lo annulla indipendentemente, a prescindere dal fatto che il lavoratore abbia ricevuto, con la rinuncia o la transazione, più di quanto gli spettasse (LUISO, 20).

La rinuncia del lavoratore subordinato a diritti futuri ed eventuali è radicalmente nulla ai sensi dell'art. 1418 c.c. e non annullabile previa impugnazione da proporsi nel termine di cui all'art. 2113 c.c., riferendosi tale ultima norma ad atti dispositivi di diritti già acquisiti e non ad una rinuncia preventiva, come tale incidente sul momento genetico dei suddetti diritti (C., Sez. Lav., 14.12.1998, n. 12548).

II. L'individuazione della rinuncia e della transazione

La dottrina (BARONE, 250-251) richiamando l'elaborazione giurisprudenziale precedente, afferma che si ha rinuncia o transazione quando a detti atti il lavoratore si sia determinato dopo avere acquistato il diritto destinato a formarne oggetto; per la rilevanza negoziale – transattiva e abdicativa – delle c.d. quietanze liberatorie, è necessaria la prova della specifica volontà del lavoratore di abbandonare, mediante tali atti, diritti e ragioni determinate e determinabili: ciò non si verifica quando l'oggetto dell'asserita rinuncia non sia neppure indicato e rispetto ad esso detta volontà non sia desumibile neppure da circostanze positivamente accertate; alla generica dichiarazione del lavoratore di avere percepito il dovuto può riconoscersi efficacia di rinuncia o di transazione solo in presenza di elementi specifici anche desumibili da altra fonte, dai quali risulti la volontà certa del dichiarante di abbandonare diritti e ragioni determinati o comunque oggettivamente determinabili, già in precedenza costituenti oggetto di contestazione o di trattative; la c.d. quietanza a saldo o comunque la dichiarazione del lavoratore di non aver altro a pretendere dal datore di lavoro costituisce normalmente la semplice manifestazione del convincimento dell'interessato di essere stato soddisfatto di tutti i suoi diritti e, risolvendosi in una valutazione soggettiva, concreta una mera dichiarazione di scienza e di opinione, priva di efficacia negoziale con conseguente esclusione di un'efficacia preclusiva ad eventuale successiva iniziativa giudiziaria volta alla tutela dei diritti insoddisfatti (VALLEBONA, 593-594).

Si esclude che si possa avere rinuncia tacita: la norma prevede l'impugnazione della rinuncia invalida perché non compiuta in sede idonea e qualora essa sia intervenuta dopo la cessazione del rapporto fa decorrere il termine di decadenza dalla data del negozio, il che comporta che la detta data debba essere inequivocabilmente fissata, e, quindi, non può esservi rinuncia tacita, la cui collocazione temporale sarebbe estremamente problematica, dovendo il negozio abdicativo tradursi in uno scritto la cui data sia certa e che sia pervenuto nella sfera di conoscenza della controparte (PERA, 53-54).

III. Azione di annullamento

La possibilità offerta al lavoratore di impugnare, anche stragiudizialmente, la rinuncia o la transazione non prescinde dall'esperimento giudiziale della relativa azione: l'unico modo per eliminare la rinuncia o la transazione è quello di chiederne al giudice l'invalidazione, ai sensi dell'art. 1441 c.c. L'atto stragiudiziale deve comunque essere portato a conoscenza del datore di lavoro mediante notifica od altro mezzo idoneo; trattandosi di atto recettizio i suoi effetti si producono, in aderenza al disposto dell'art. 1335 c.c., non appena esso venga a conoscenza del destinatario (BARONE, 257).

L'atto scritto può provenire anche da rappresentanti del lavoratore, quali un sindacalista o un legale: dubbi vi sono circa la necessità di una preventiva procura scritta, in aderenza al disposto dell'art. 1392 c.c. (certamente applicabile ai negozi unilaterali in forza dell'art. 1324 c.c.), in quanto non si è certi della natura di negozio unilaterale dell'impugnazione in oggetto (VALLEBONA, 597-598).

Il disposto dell'art. 2113 c.c. non costituisce deroga al disposto dell'art. 1418 c.c. in quanto quest'ultima norma ha riguardo, secondo autorevole dottrina, alla forza imperativa della disciplina posta a tutela dei diritti del lavoratore, mentre l'art. 2113 c.c. attiene alla – limitata – disponibilità dei diritti oramai acquisiti al patrimonio del lavoratore; è preclusa la rinuncia a diritti futuri, in quanto essa implicherebbe una disciplina, dettata dal contratto individuale, in contrasto con la regolamentazione inderogabile di legge o di contratto collettivo: detta rinuncia sarebbe nulla e la nullità sarebbe deducibile senza limiti di tempo con conseguente rivendicabilità di quanto spettante per legge e per contratto collettivo (PERA, 34-35).

L'art. 2113 c.c., come riscritto dall'art. 6, L. 11.8.1973, n. 533 e come già disponeva il previgente testo della norma, prevede un'ipotesi di annullabilità, che si differenzia, tuttavia, dall'istituto generale disciplinato dal codice civile al capo XII del titolo II del libro IV, in quanto l'esercizio dell'azione, volta ad ottenere l'annullamento delle rinunce e delle transazioni, è subordinato all'osservanza del termine di decadenza di cui al 2° co. della norma in commento (BARONE, 254). La decadenza non è rilevabile d'ufficio e deve, quindi, essere tempestivamente eccepita in giudizio, nel rispetto dei termini di cui all'art. 416, 1° co., c.p.c., trattandosi di materia non sottratta alla disponibilità delle parti (VALLEBONA, 598). Rimossa la decadenza, ovvero esercitata l'impugnativa dell'atto entro il semestre, l'azione di annullamento deve essere esperita nel rispetto del termine prescrizione di cui all'art. 1442 c.c. – cinque anni – decorrente non dal compimento dell'atto impeditivo della decadenza ma dalla cessazione, non solo effettiva ma anche giuridicamente valida, del rapporto di lavoro o delle rinunce o transazioni. Il lavoratore, a fronte dell'azione giudiziale del datore di lavoro volta all'adempimento della rinuncia o della transazione può eccepire l'annullabilità dell'atto senza l'osservanza del detto termine decadenziale ma nel rispetto del termine di cui all'art. 416, 1° co., c.p.c.: in tal caso non vale nei suoi confronti il decorso del termine prescrizione (BARONE, 256-258).

La stessa dottrina ha cura di evidenziare che l'atto impeditivo della decadenza (qualsiasi atto scritto del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà) non vale, tuttavia, ad interrompere il termine prescrizione di cui all'art. 1442 c.c.: quello riconosciuto al lavoratore è, infatti, un diritto potestativo rispetto al quale la controparte non ha alcun obbligo di prestazione ma è soltanto soggetta all'iniziativa del lavoratore con conseguente inapplicabilità dell'art. 2943, 4° co., c.c. (in sostanza non si tratta di un diritto d'obbligazione: BARONE, 258). Il lavoratore, al fine di proporre validamente l'azione di annullamento deve non solo depositare in cancelleria, ma anche notificare alla controparte il ricorso giudiziario nel termine prescrizione di cinque anni di cui all'art. 1442 c.c. Nel caso in cui il processo cui dà luogo l'esercizio giudiziale dell'azione di annullamento in discorso sia proposto davanti a un giudice incompetente, l'efficacia interruttiva della prescrizione, da riconoscersi al ricorso introduttivo della lite ai sensi degli artt. 414 ss. c.p.c., rimane fermo, se il processo è tempestivamente riassunto, fino alla conclusione del giudizio dinanzi al giudice dichiarato competente; viceversa, nel caso in cui manchi una valida riassunzione e si abbia estinzione del processo, si applica l'art. 2945, 3° co., c.c.: l'evento interruttivo (ricorso giudiziario) ha efficacia istantanea e da esso ricomincia a decorrere un nuovo termine prescrizione (BARONE, 259).

Parte della dottrina preferisce parlare, più che di nullità o di annullabilità, di **invalidità speciale** (BUONCRISTIANO, MAGLIENTI, 724 e *ivi* nt. 12), dandosi in ogni caso atto che la qualificazione maggioritaria è nel senso dell'annullabilità (BUONCRISTIANO, MAGLIENTI, 724).

La giurisprudenza ha affermato che sussiste legittimazione ad agire del datore di lavoro al fine di ottenere una pronuncia di accertamento della validità della (rinuncia o) transazione che sia stata impugnata stragiudizialmente dal lavoratore: ciò in quanto a seguito dell'impugnativa stragiudiziale e prima dell'azione giudiziaria di annullamento riconosciuta al lavoratore sussiste una situazione di incertezza circa l'idoneità dell'accordo transattivo a conseguire la piena e duratura definizione dell'assetto d'interesse tra le parti (C., Sez. Lav., 14.7.1997, n. 6356).

Giurisprudenza e dottrina sono concordi nell'affermare che la disciplina speciale dell'art. 2113 c.c. non esclude che gli atti di disposizione dei diritti del lavoratore possano essere impugnati in base ai principi di diritto comune sulla nullità e annullabilità del negozio giuridico: ciò in particolare nelle ipotesi in cui il termine per l'impugnativa di cui all'art. 2113 c.c. sia scaduto o si tratti di rinuncia o transazione in sede assistita, ovvero il lavoratore attore si veda opporre dal datore di lavoro la rinuncia o la transazione. In detti casi, il lavoratore sarà onerato della prova dell'esistenza delle fattispecie codicistiche di annullabilità quali l'incapacità naturale (art. 428 c.c.) errore, violenza o dolo (artt. 1427 ss. c.c.), con esclusione del solo errore di diritto relativo a questioni oggetto della transazione (art. 1969 c.c.) (C., Sez. Lav., 3.12.1991, n. 12929, secondo la cui massima: la conciliazione giudiziale in materia di diritti del lavoratore garantiti da disposizioni inderogabili di legge si sottrae all'impugnazione prevista dall'art. 2113 c.c., ma non ai mezzi ordinariamente concessi alle parti di un contratto per farne valere i vizi che possono inficiarlo, ivi compresi quelli incidenti sulla formazione del consenso).

In dottrina, cfr. in senso conforme VALLEBONA, 601-602.

IV. L'impugnabilità delle rinunzie e delle transazioni raggiunte in sede sindacale

Dopo un primo orientamento, consolidatosi negli anni più vicini all'entrata in vigore della riforma di cui alla L. n. 533/1973, secondo il quale le conciliazioni concluse in sede sindacale e non depositate presso l'Ufficio provinciale del lavoro non erano escluse dall'impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c., introdotto, nell'attuale formulazione, dall'art. 6, L. n. 533/1973 (BARONE, 252 ss.), deve registrarsi, a partire quantomeno dalla seconda metà degli anni Ottanta, un orientamento giurisprudenziale di segno contrario.

Secondo detto orientamento anche nel caso di conciliazione in sede sindacale non depositata presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (ora Direzione provinciale del lavoro) vale il regime di non impugnabilità di cui all'art. 2113, 4° co., c.c. (C., Sez. I, 23.4.1998, n. 4205; C., Sez. Lav., 14.12.1996, n. 11181; C., Sez. Lav., 10.6.1995, n. 6558; C., Sez. Lav., 30.8.1991, n. 9241; C., Sez. Lav., 3.7.1987, n. 5832).

La detta conclusione viene raggiunta dalla richiamata giurisprudenza sulla base del rilievo che le conciliazioni sindacali vedono comunque, indipendentemente dagli adempimenti successivi di verifica dell'autenticità dell'atto e di conferimento di efficacia esecutiva allo stesso, tutelata la posizione del lavoratore dalla presenza del rappresentante sindacale, purché questi abbia espletato un'effettiva opera di assistenza in favore del lavoratore (C., Sez. Lav., 13.11.1997, n. 11248).

In senso contrario, ritenendosi che la presenza effettiva del rappresentante sindacale e la sua opera di assistenza al pubblico impiegato non sono sufficienti a rendere non impugnabili le conciliazioni intervenute in sede sindacale e senza alcun filtro della Direzione provinciale del lavoro la manualistica più recente (NOVIELLO, *La procedura di conciliazione*, in NOVIELLO, SORDI, APICELLA, TENORE, *Le nuove controversie sul pubblico impiego privatizzato*, 2ª ed., Milano, 2001, 170).

Secondo la giurisprudenza di legittimità non è inficiato da nullità l'atto, stipulato dal lavoratore con la società datrice di lavoro nelle forme della conciliazione in sede sindacale, con cui il lavoratore, in relazione alla prevista e prossima cessione d'azienda, rinunci al diritto di passare alle dipendenze dell'impresa cessionaria, posto che il diritto in questione deve ritenersi determinato e attuale (fattispecie nella quale la società datrice di lavoro era assoggettata a concordato preventivo, il lavoratore era collocato in c.i.g.s. e la società interessata a rilevare l'azienda aveva posto la condizione del passaggio alle sue dipendenze di una parte soltanto dei dipendenti: C., Sez. Lav., 18.8.2000, n. 10963): la sentenza afferma che l'art. 2112 c.c., come modificato dall'art. 47, L. 29.12.1990, n. 428, e il 5° co. dell'articolo da ultimo richiamato, laddove si prevede che il trasferimento possa non riguardare il personale eccedentario, non sono norma inderogabile e, quindi, la conciliazione sindacale che esclude alcuni lavoratori dal trasferimento è valida e non impugnabile, in quanto raggiunta secondo una delle procedure di cui all'art. 2113, 4° co., c.c. (dalla motivazione della pronuncia non è dato discernere se si trattava di conciliazione sindacale filtrata o meno dall'allora Ufficio provinciale del lavoro ovvero il cui verbale fosse stato depositato nell'allora pretura).

La giurisprudenza esclude che possa aversi valida rinuncia o transazione dei diritti del lavoratore dinanzi ad organi giudiziari diversi dal giudice del lavoro (C., Sez. Lav., 2.4.1987, n. 3202): «Le transazioni e le rinunzie relative a diritti inderogabili dei lavoratori sottratte all'impugnativa ai sensi del quarto comma dell'art. 2113 c.c., come innovato dall'art. 6, L. n.

533/1973, sono soltanto quelle che abbiano avuto luogo in sede di conciliazione giudiziale secondo le norme di cui agli artt. 185, 410 e 411 c.p.c. secondo l'espressa previsione della norma. Tra queste, che non sono estensibili per via analogica, non possono rientrare, pertanto, quelle intervenute con i liquidatori del concordato preventivo, a nulla rilevando l'eventuale autorizzazione del giudice delegato».

La sentenza, in dottrina, è richiamata da PERA, 109.

Per la validità delle conciliazioni in sede c.d. protetta è necessario che il lavoratore sia effettivamente assistito, non ritenendosi sufficiente la sola sottoscrizione dell'accordo da parti dei soggetti individuati dalle norme direttamente o mediante delega ai sindacati o alla P.A. (VALLEBONA, 600-601).

Il 7° co. dell'art. 31, L. 4.11.2010, n. 183 aggiunge all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. il riferimento agli artt. 412 *ter* e 412 *quater* c.p.c. equiparando in tal modo a quelle di cui agli artt. 185, 410 e 411 c.p.c. le determinazioni assunte in sede arbitrale (e si tratta di arbitrato irrituale, come confermato dal costante riferimento all'art. 1372 c.c.), in quanto ne viene sancita la non impugnabilità a mezzo di un'azione di annullamento avente regime di carattere speciale, come fatto rilevare nel relativo commento, e svolta nel termine di decadenza previsto dall'art. 2113 c.c. Tale regime di non impugnabilità che caratterizza la decisione arbitrale della controversia di lavoro, così come è stata introdotta nel 2010, è confermato anche dal procedimento di semplificazione del processo civile previsto dall'art. 1, comma 1 del D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito con modificazioni in L. 10 novembre 2014, n. 162. Per le controversie in materia di lavoro, il ricorso al giudizio arbitrale deve essere stato previsto e disciplinato espressamente dal contratto collettivo.

Copyright 2014 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati
UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a
Wolters Kluwer Italia S.r.l.