



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Provinciale di
Torino

GLI INCONTRI DEL CENTRO STUDI

« Rinunce e Transazioni »

DATA

05/06/19

RELATORE

CUTRI' Antonino

PREMESSA

A fronte della generale regola della irrinunciabilità dei diritti derivanti al lavoratore dal rapporto di lavoro (**art. 2113 c.c.**), sono previste modalità e sedi per la composizione di controversie e per siglare accordi transattivi che implicino rinunce e transazioni ove, grazie alla affermata terzietà dell'organo che presiede (c.d. "sedi protette"), ritenendo tutelata la posizione delle parti e garantita l'effettiva e consapevole volontà abrogativa delle medesime, gli effetti conciliativi di tali accordi sono ritenuti validi.

COMPOSIZIONE DELLA LITE

La disciplina delle rinunzie e transazioni in materia di lavoro subordinato è integralmente contenuta nell'**art. 2113** del codice civile

l'art. 2113 utilizza indifferentemente i concetti di rinunzia e transazione, ed assegna ad entrambi identico significato e conseguenze sul piano della reazione dell'ordinamento.

In realtà però è possibile operare una **distinzione** ontologica tra quelli che rappresentano per il diritto due istituti con differenze apprezzabili.

RINUNCIA

La **rinuncia** è una dichiarazione **unilaterale** di volontà, portata a conoscenza dell'altra parte, con la quale un soggetto decide di non esercitare più un suo diritto certo, determinato o determinabile.

Art. 1334 c.c. – Efficacia degli atti unilaterali. Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati.

La volontà abdicativa e la consapevolezza degli effetti dell'atto con il relativo diritto dismesso, ci porta a ritenere **opportuno** l'atto scritto anche se in linea di principio non può negarsi l'efficacia ad eventuali rinunzie tacite.

TRANSAZIONE

La **transazione** è un vero e proprio **contratto**, per mezzo del quale le parti convengono attraverso reciproche concessioni e rinunce.

Art. 1965 c.c.. La transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro. Con le reciproche concessioni si possono creare, modificare o estinguere anche rapporti diversi da quello che ha formato oggetto della pretesa e della contestazione delle parti.

TRANSAZIONE

Tale accordo deve pertanto esplicitarsi in forma **scritta** e il cui contenuto è rappresentato dalla così detta:

- **res dubia**: incertezza della situazione giuridica di cui si verte, per la quale può apparire utile alle parti chiudere la lite o impedirne l'insorgenza
- **res litigiosa**: sussistenza effettiva della lite, che necessita la risoluzione della stessa

La lite costituisce un elemento fondamentale della transazione, in assenza della quale la stessa è da ritenersi nulla.

L'accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro può qualificarsi atto di transazione esclusivamente se lo stesso contenga lo scambio di reciproche concessioni.

QUIETANZA A SALDO

Non configura **nessuno** dei due atti negoziali (transazione e rinuncia) la cd. «quietanza a saldo» nella quale il lavoratore, ricevendo una somma di denaro, pone in essere generiche dismissioni di diritti. Si tratta in questo caso di una semplice e generica dichiarazione liberatoria, nella quale il lavoratore non ha avuto l'esatta percezione dei diritti a cui intendeva rinunciare.

DIRITTI TUTELATI DEI LAVORATORI (ART. 2113 C.C.)

L'**invalidità** delle rinunzie e transazioni in materia di rapporto di lavoro si applica ai diritti del prestatore di lavoro derivanti da **disposizioni inderogabili** della legge e dei contratti o accordi collettivi.

L'invalidità di cui si discute afferisce perciò a quei diritti la cui indisponibilità è fissata da norme di legge o così dichiarati dalla contrattazione collettiva.

Esulano perciò dal campo d'indagine i **diritti disponibili**, che come tali ricadono sotto la più generale disciplina di diritto privato, così come **diritti totalmente indisponibili** perché afferenti alla tutela di beni primari e perciò insuscettibili di qualsiasi pattuizione e/o regolamentazione per effetto della volontà di privati. A titolo esemplificativo, sarebbe perciò del tutto nullo e privo di effetti qualsiasi accordo che possa comportare una rinuncia o anche soltanto l'affievolimento delle tutele destinate alla sicurezza del lavoratore, norme che in quanto tese alla garanzia della salute della persona, sono del tutto sottratte all'autonomia negoziale delle parti.

DIRITTI TUTELATI DEI LAVORATORI (ART. 2113 C.C.)

Diritti disponibili (esclusi dalla disciplina limitativa dell'art. 2113): sono quei diritti pienamente rientranti nella disponibilità del lavoratore. In questi casi la pattuizione è pienamente valida e può essere invalidata solo se inficiata dai vizi del consenso (errore, violenza o dolo):

- periodo di preavviso;
- rinuncia impugnazione del licenziamento (*Cassazione, sentenza n. 22105/2009*);
- diritto ai superminimi;
- ulteriori mensilità aggiuntive;
- dimissioni (fatte salve quelle che necessitano di convalida c/o ITL);
- diritto di precedenza

Non costituisce rinuncia impugnabile ex art. 2113 c.c. l'atto di rinuncia di diritti non inderogabili, bensì pienamente disponibili da parte del lavoratore.

DIRITTI TUTELATI DEI LAVORATORI (ART. 2113 C.C.)

Diritti inderogabili (valide solo nelle sedi protette, art. 2113 oppure dopo sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della transazione/rinuncia, se queste sono posteriori alla cessazione stessa): Riguarda la fase costitutiva del rapporto di lavoro, in relazione alla quale l'inderogabilità della norma agisce quale individuazione di un contenuto minimo del contratto di lavoro (Es. il trattamento economico e normativo).

- trattamento economico delle ferie;
- trattamento economico dello straordinario;
- trattamento economico della maggiorazione;
- differenze economiche su 13esima / 14esima;
- indennità sostitutive o diarie;
- indennità per qualifiche o inquadramenti;
- differenze economiche sul trattamento fine rapporto, ecc.....

DIRITTI TUTELATI DEI LAVORATORI (ART. 2113 C.C.)

Diritti indisponibili o non rinunciabili (effetto nullo ex art. 1418 c.c., quindi esclusi art. 2113 c.c.): diritti regolati da norme entrati nel patrimonio giuridico del lavoratore e garantiti a livello costituzionale come fondamentali diritti alla persona, c.d. « diritti primari ».

- diritto al riposo giornaliero o settimanale (salva l'ipotesi del lavoro frazionato o della reperibilità; calcolo settimanale su quattordici giorni);
- diritto alle ferie (nel limite delle quattro settimane);
- retribuzione minima da CCNL (art. 36 Costituzione);
- diritti futuri (cioè non ancora acquisiti, Cass. Civ. – sez. lav. – n. 12561 del 26/05/06)
- diritto alla sicurezza e alla salute;
- diritto al versamento dei contributi (il titolare del rapporto assicurativo è l'Istituto – INPS, INAIL, ecc. e pertanto il lavoratore almeno nei limiti prescrizionali, non può disporre)

DIRITTI TUTELATI DEI LAVORATORI (ART. 2113 C.C.)

Le rinunce e transazioni devono avere per oggetto solo diritti già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore. Quindi, nulla sarà la rinuncia/transazione che abbia a oggetto diritti futuri o eventuali non entrati a far parte del patrimonio del lavoratore.

¿ II TFR ?



se si accoglie la tesi per la quale il TFR matura solo alla cessazione del rapporto di lavoro, la rinuncia/transazione è chiaramente nulla (Cassazione, sentenza 4822 del 07/03/2005)



se si aderisce alla tesi secondo la quale il TFR matura durante il rapporto di lavoro, ma è esigibile solo al termine dello stesso, allora potrebbe essere oggetto di rinuncia/transazione per la parte maturata (Cassazione, sentenza 5431 del 19/10/1982)

IMPUGNABILITÀ DELLE RINUNCE E TRANSAZIONI

L'invalidità delle rinunce e transazioni sancita dall'art. 2113 c.c. può essere fatta valere entro il termine **decadenziale di sei mesi** (art. 2113, co. 2).



La previsione di un termine decadenziale, pena la definitiva efficacia dell'atto dismissorio del diritto, risponde ad esigenze di **certezza del diritto**, non essendo evidentemente opportuno ammettere l'alea dell'incertezza circa l'assetto del rapporto di lavoro per un periodo di tempo troppo ampio.

Tuttavia, per consentire che l'esercizio di tale impugnativa possa avvenire nella maniera più agevole possibile, la legge **non prevede particolari forme** per far valere tale diritto, essendo previsto esclusivamente il requisito della forma scritta, purché oggettiva dimostrazione della propria volontà di far valere l'invalidità della rinuncia o transazione.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

Come previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., la speciale disciplina relativa alla invalidità delle rinunzie e transazioni in materia di lavoro non si applica alla conciliazione intervenuta presso le diverse sedi abilitate, richiamate dagli articoli indicati dalla norma, laddove gli accordi conclusi svolgono validamente tutti i propri effetti. Si tratta delle conciliazioni concluse in sede amministrativa, sindacale, giudiziale, arbitrale, e presso le commissioni di certificazione, a cui devono aggiungersi, sebbene non immediatamente richiamate dalla norma in questione, le conciliazioni amministrative monocratiche alle quali inoltre, come da esplicita indicazione dell'art. 11 del dlgs. n. 124/2004, non si applica la disciplina di cui all'art. 2113 c.c..

Il riconoscimento della validità delle rinunce e transazioni così intervenute si deve alla natura delle c.d. **“sedi protette”**, laddove le esigenze di garanzia della posizione di debolezza del lavoratore subordinato sulle quali si fonda il regime fissato dall'art. 2113 c.c., vengono meno, ben potendosi ritenere comunque adeguatamente tutelato il prestatore di lavoro e perciò libera ed assistita la propria volontà, così da assegnare piena, definitiva ed immediata efficacia alle rinunzie e transazioni in quelle sedi raccolte. Ciò in ragione della **posizione di terzietà** dei soggetti davanti ai quali gli accordi vengono conclusi, nonché per l'assistenza concessa alle parti e l'effettività di tali garanzie, manifeste talvolta con il ruolo propositivo assegnato agli organi e commissioni, nonché alla particolare tipologia degli stessi, che inducono a ritenere in ogni caso garantita la posizione del lavoratore e libera da condizionamenti la propria determinazione, assistito peraltro da rappresentanti sindacali o professionista di propria fiducia.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

Esistono quindi degli strumenti messi in campo da parte del Legislatore, che permettono di evitare il tribunale e cercare di risolvere le controversie in maniera diversa, concludendosi in sede:



- ✓ amministrativa;
- ✓ sindacale;
- ✓ giudiziale.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

La Legge n. 183/2010, il cd. Collegato Lavoro, ha stabilito la **facoltatività** del tentativo di conciliazione (prima obbligatorio) ad **eccezione** delle controversie riguardanti contratti certificati, richiamata dal comma 2 dell'art. 31 per cui:

*“Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è obbligatorio” e riguarda appunto “Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3 [per erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, vizi del consenso], **deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile”***

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

le **conciliazioni** intervenute davanti al giudice, sia in sede sindacale che amministrativa, possono essere impugnate solamente per le normali condizioni di nullità quali quelle presenti agli artt. 1418, 1425, 1427 C.c., quindi ad esempio in caso di contrarietà a norme imperative, mancanza di uno dei requisiti essenziali, l'illiceità della causa o dei motivi, ecc.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

CONCILIAZIONE AMMINISTRATIVA:

una prima tipologia di conciliazione è sicuramente quella di tipo amministrativo, che si svolge presso la Ispettorato territoriale del lavoro.

In ogni Ispettorato territoriale del lavoro è infatti presente una commissione di conciliazione che è composta sempre da:

- un **presidente**, che è il direttore dell'ufficio, ovvero un suo delegato, ovvero un magistrato collocato a riposo;
- quattro **rappresentanti** effettivi e quattro supplenti **dei datori di lavoro**;
- quattro **rappresentanti** effettivi e quattro supplenti **dei lavoratori** (designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale).



Per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente, di almeno un rappresentante del datore di lavoro, e un rappresentante del lavoratore.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

CONCILIAZIONE AMMINISTRATIVA:

Per procedere con il tentativo di conciliazione, si segnala che è necessaria la richiesta da parte dell'istante il quale deve:

- consegnarla a mano;
- attraverso raccomandata con avviso di ricevimento;
- tramite posta certificata;

alla **ITL**, indicando:

- 1) **nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto**; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) **il luogo dove è sorto il rapporto** ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 3) **il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni** inerenti alla procedura;
- 4) **l'esposizione dei fatti e delle ragioni** posti a fondamento della pretesa.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

copia della richiesta del tentativo di conciliazione **deve essere consegnata o spedita** con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante **alla controparte**.

Qualora la controparte intendesse **accettare** la procedura di conciliazione:

⇒ **entro 20 giorni dal ricevimento** della copia della richiesta occorre **depositare** presso la Commissione di conciliazione una memoria contenente:

- le difese;
- eccezioni in fatto e in diritto;
- le eventuali domande in via riconvenzionale.

Entro 10 giorni successivi al deposito della memoria della controparte la Commissione **dovrà fissare la comparizione delle parti** per il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo deve essere esperito entro i successivi trenta giorni. Qualora la conciliazione dovesse riuscire anche solamente con riferimento a una delle domande, si formerà un processo verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti e dei componenti della commissione di conciliazione.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

Si ricorda comunque che il tentativo facoltativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile può essere esperito anche di fronte alle **commissioni di certificazione** che sono previste dall'articolo 76 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, per cui la soluzione alla controversia può essere trovata presso Commissioni istituite ad esempio presso:

- le Università e le Fondazioni Universitarie (previa autorizzazione);
- le Province;
- **gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro** (art. 82, D.Lgs. 276/2003);
- gli Enti bilaterali;
- il Ministero del Lavoro;
- oltre che presso le tradizionali sedi amministrative o sindacali.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

CONCILIAZIONE SINDACALE:

La **conciliazione di tipo sindacale** è prevista in genere dai contratti collettivi i quali prevedono la possibilità che tali procedure di conciliazione possano essere effettuate direttamente in sede sindacale.

Tale tipologia di conciliazione però presuppone un'assistenza da parte dei rappresentanti sindacali al lavoratore in maniera assolutamente effettiva.

Per quel che concerne la conciliazione in sede sindacale - che mantiene anch'essa il carattere di **inoppugnabilità** - non si prevede la stessa complessa procedura prevista per la conciliazione amministrativa. Il verbale attraverso il quale le stesse sono formalizzate, soggiace al vaglio del Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che deve verificarne l'autenticità, e del Giudice (su istanza della parte interessata) al quale è richiesto il provvedimento che ne riconosca l'efficacia esecutiva e la regolarità formale (*art. 411, co. 3, Cpc*).



Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota n. 163 del 17/05/18): chiarimenti deposito verbali di conciliazione in sede sindacale

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

Art. 412-ter:

*La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le **modalità previste dai contratti collettivi** sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.*

il Ministero del Lavoro (nota n. 5199/2016 e nota n. 5755/2016) ha specificato che per accertare il possesso di elementi di rappresentanza sindacale è sufficiente che il verbale sia stato sottoscritto in sede sindacale ma **da associazioni sindacali maggiormente rappresentative**, in quanto la verifica in ordine alla specifica rappresentatività del soggetto sindacale non si basa sul rispetto delle procedure bensì sul grado di rappresentatività dello stesso.

Quindi questa deve avvenire "presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative", come dispone l'art. 412-ter c.p.c., derivandone che "per l'utile espletamento dell'attività di deposito di verbali ex art. 411 c.p.c., **il soggetto sindacale deve risultare in possesso di elementi di specifica rappresentatività**".

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE, LE SEDI ABILITATE

CONCILIAZIONE GIUDIZIALE:

Infine un'altra tipologia di conciliazione esperibile è quella giudiziale, di fronte al giudice del lavoro. Per tale tipologie di conciliazione – anche se effettuata di fronte a un giudice del lavoro – si segnala che il risultato si perviene con verbale se la conciliazione ha esito positivo e non con sentenza.

Il collegato lavoro ha riportato il tentativo di conciliazione nella sfera della facoltatività, mentre ha confermato **l'obbligatorietà** del tentativo di conciliazione una volta iniziato il giudizio. Infatti dopo la modifica intervenuta sull'art. 420 cpc. questo riporta «... *il giudice ... tenta la conciliazione e formula alle parti una proposta transattiva. La mancata comparizione delle parti, o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.*»

il verbale ha titolo esecutivo. La conciliazione giudiziale, oltre a produrre gli effetti sostanziali del negozio giuridico che le parti vi hanno perfezionato, determina l'estinzione del processo, con conseguente ordinanza di cancellazione della causa.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

OFFERTA DI CONCILIAZIONE incentivata (art. 6 del D.Lgs. N. 23/2015):

La possibilità di esperire la conciliazione è espressamente riservata al caso del licenziamento “dei lavoratori di cui all’articolo 1”, cioè dei lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto n. 23/2015.



Quindi l’offerta di conciliazione riguarda i lavoratori subordinati (con esclusione dei dirigenti) assunti dopo il 7 marzo 2015. Il richiamo integrale all’art. 1 consente di includere in questo ambito anche quei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che derivano dalla stabilizzazione di rapporti di apprendistato e/o conversione di contratti a tempo determinato, anche se già in vigore alla data di entrata in vigore del decreto sulle “tutele crescenti”.

L’operatività della norma ricomprende, giusto il terzo comma dell’art. 1 del d.lgs. n. 23/2015, anche tutti quei lavoratori che, pur assunti precedentemente all’entrata in vigore delle nuove norme, vi rientrano per effetto del raggiungimento della soglia del requisito occupazionale di cui all’art. 18 dello Statuto dei lavoratori da parte del datore di lavoro, grazie alle assunzioni effettuate in vigenza delle nuove norme.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

OFFERTA DI CONCILIAZIONE incentivata (art. 6 del D.Lgs. N. 23/2015):

È stato previsto il meccanismo della **conciliazione facoltativa incentivata**, attivabile indipendentemente dal numero degli addetti, allo scopo di deflazionare il contenzioso.

Con questo meccanismo il datore di lavoro può decidere di offrire una somma **esente da imposizione fiscale e contributiva** al lavoratore, a mezzo assegno circolare, che sarà pari a una mensilità per ogni anno di servizio, fermo restando il limite:

- minimo di 2 mensilità;
- massimo di 18 mensilità.

La legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018, entrata in vigore il 12 agosto 2018, ha disposto che tale importo non può mai essere inferiore a 3 (prima solo 2) e superiore a 27 (prima solo 18) mensilità.

L'articolo 8 del D.Lgs. n. 23/2015 dispone che, per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Nel caso di aziende con meno di 15 addetti questi valori sono ridotti del 50% (art. 9).

Poiché la legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018, entrata in vigore il 12 agosto 2018, ha disposto che tale importo non può mai essere inferiore a 3 mensilità (prima solo 2), in pratica, l'importo è pari a un minimo di 1,5 mensilità per i primi 3 anni di servizio, aumenta di mezza mensilità per ogni ulteriore anno di anzianità, e in ogni caso, non può superare le 6 mensilità dopo 12 anni di servizio.

L'accettazione da parte del lavoratore, **comporta** in questo caso **rinuncia ad adire in giudizio**.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

OFFERTA DI CONCILIAZIONE incentivata (art. 6 del D.Lgs. N. 23/2015):

il datore può offrire al lavoratore, nei termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (ossia entro 60 giorni dalla data del recesso), in una delle sedi di cui:

- a) all'art. 2113, co. 4, del codice civile (INL o sede sindacale); e
- b) all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 (commissioni di certificazione);

un importo stabilito direttamente dalla legge, calcolato in base all'organico e all'anzianità di servizio del lavoratore, consegnandogli un assegno circolare.

È possibile, all'interno della stessa conciliazione, inserire eventuali ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro (queste però non saranno esenti da imponibilità fiscale/contributiva).

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

CONCILIAZIONE FACOLTATIVA INCENTIVATA:

Sia che l'offerta di conciliazione del datore venga:

- a) **accettata** (dal che deriva l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla sua impugnazione anche se già proposta);
- b) **rifiutata** (possibile contenzioso);

il datore deve inviare, entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, la comunicazione telematica dell'avvenuta offerta di conciliazione

Come fare la comunicazione:

Bisogna accedere con la propria password nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale Cliclavoro e selezionare l'applicazione "Unilav_conciliazione": il datore dovrà inserire il codice di protocollo della comunicazione obbligatoria di cessazione precedentemente effettuata e, nel modello "Unilav_Cess" andranno compilati i campi: Data di proposta dell'offerta di conciliazione ed Esito (SI/NO) dell'offerta. In caso di esito positivo della conciliazione andranno inseriti ulteriori dati sul luogo e l'importo offerto.

L'omissione di detta comunicazione integrativa è punita con la **sanzione amministrativa** pecuniaria da euro 100,00 ad euro 500,00 per ogni lavoratore interessato.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE :

Art. 7 (L. 604/1996)

Per i lavoratori **non soggetti** (tempo indeterminato assunti entro il 06/03/2015) alle cd. tutele crescenti, solo nel caso di datore di maggiori dimensioni (lavoratori ai quali si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 - 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva ovvero più di 60 dipendenti in tutto il territorio nazionale), occorre – prima di procedere al recesso per **GMO** – osservare la speciale procedura introdotta dalla Riforma Fornero che ha modificato l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Prima di procedere al licenziamento per **GMO** **deve essere esperito il tentativo preventivo di conciliazione presso l'ITL (no altre sedi conciliative).**

In questa fattispecie la comunicazione di licenziamento per GMO deve essere preceduto da una comunicazione del datore di lavoro all'ITL del luogo in cui il dipendente lavora, da trasmettere per conoscenza all'interessato; in tale comunicazione il datore deve indicare i motivi del recesso nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE :

Art. 7 (L. 604/1996)

L' ITL trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta.

SI accordo: ratifica dell'accordo, (es. adibizione ad altre mansioni, distacco, passaggio al part time, il trasferimento, il lavoro autonomo, oppure la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro). Al lavoratore che firma la risoluzione consensuale spetta la NASpl (e il datore di lavoro versa il cd. contributo di licenziamento).

NO accordo: se il lavoratore convocato non si è presentato, o se la procedura è stata avviata ma le parti non hanno trovato un accordo entro 20 giorni e non si intende proseguire la trattativa, è possibile procedere al licenziamento.

Il recesso intimato all'esito del procedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato (ricezione da parte della ITL).

RINUNCE E TRANSAZIONI VALIDE

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE :

Art. 7 (L. 604/1996)

È possibile, in sede di accordo sulla risoluzione del rapporto, addivenire anche alla composizione di altre questioni di natura economica afferenti il rapporto di lavoro come, ad esempio, le differenze retributive, le ore di lavoro straordinario o il trattamento di fine rapporto, purché ci sia la piena consapevolezza del lavoratore circa la definitività della questione e la sua conseguente inoppugnabilità ex art. 410 c.p.c.

È comunque opportuno evidenziare separatamente le stesse da quelle finalizzate all'accettazione del licenziamento.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Circ. 3/2013)

RINUNCE E TRANSAZIONI - CASSAZIONE

Cass., sez. Lav., 15/09/15, n. 18094

Ai fini della validità di una rinuncia o di una transazione è necessario che l'accordo contenga una manifestazione consapevole di volontà abdicativa del lavoratore rispetto ai diritti cui l'atto si riferisce. **Enunciazioni generiche e/o onnicomprensive, assimilabili alle clausole di stile, non sono di per sé sufficienti a comprovare alcuna volontà dispositiva dell'interessato,** con la conseguenza che alle stesse, al più, può essere attribuito valore di «quietanza a saldo».

Cass., 06/05/15, n. 9120

Unica eccezione a tale principio potrebbe aversi qualora dalla dichiarazione sia possibile ravvisare gli estremi di una «rinuncia o transazione in senso stretto». Pertanto solo in presenza di particolari elementi da cui possa desumersi che la parte ha reso la dichiarazione «con la chiara e piena consapevolezza di abdicare e transigere su propri diritti»

RINUNCE E TRANSAZIONI - CASSAZIONE

Cass., n. 20976/2017

La Corte di cassazione ha affermato che allorquando un datore di lavoro, oltre al trattamento di fine rapporto, si impegna a corrispondere, all'atto della cessazione del rapporto, una somma lorda a titolo di rinuncia a far valere eventuali rivendicazioni anche relative al calcolo del TFR o a differenze retributive, l'eventuale adesione del lavoratore si configura come una mera quietanza e non esclude eventuali future rivendicazioni.

La Suprema Corte sostiene che la generica rinuncia del lavoratore ad una serie di titoli riferibili astrattamente al rapporto di lavoro ha valore nella misura in cui vi sia consapevolezza da parte del dipendente di ciò che consegue alla abdicazione dei diritti che debbono essere determinati o determinabili sia sulla base della documentazione che del comportamento tenuto dalle parti. Secondo la Cassazione la usuale formula «al solo fine di evitare qualsiasi rischio di controversie» costituisce semplice quietanza e non preclude la possibilità a future rivendicazioni.

RINUNCE E TRANSAZIONI - CASSAZIONE

Cass., n. 9006 del 01/04/2019

La Corte di cassazione, riferendosi ad una conciliazione in sede sindacale, ha affermato che se il rappresentante dei lavoratori, leggendo il verbale, illustra i diritti del lavoratore e ciò a cui lo stesso sta rinunciando, la conciliazione risulta valida ed il lavoratore non può impugnarla per violenza morale, a nulla rilevando la sproporzione tra le concessioni avvenute tra le parti. La Suprema Corte ribadisce, con questa decisione, un elemento essenziale: la piena consapevolezza del lavoratore di ciò che firma.

Cass., n. 24024/2013

In materia di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenuti in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evincano la questione controversa oggetto della lite e le reciproche concessioni in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 del c.c.

RINUNCE E TRANSAZIONI – TRIBUNALE DI ROMA

Sentenza, n. 4354 del 08/05/2019

Le rinunce/transazioni firmate dai lavoratori in sede sindacale sono impugnabili (nel termine ordinario di sei mesi) se il contratto collettivo di riferimento non disciplina l'istituto della conciliazione. Le conciliazioni sono, altresì, impugnabili se il rappresentante sindacale che sottoscrive il verbale non fornisce effettiva assistenza al lavoratore, spiegando in maniera approfondita le conseguenze delle rinunce.

La sentenza rileva che la regola dell'inoppugnabilità ad alcuni atti abdicativi ha carattere eccezionale, e quindi non è consentita né l'applicazione analogica, né l'interpretazione estensiva della norma.

Inoltre la conciliazione in sede sindacale è inoppugnabile solo se il lavoratore ha ricevuto «effettiva assistenza» dell'associazione sindacale presente. Affinché si possa ritenere rispettato l'obbligo di effettiva assistenza, precisa il Tribunale, è necessario che il sindacalista sia pienamente informato della vicenda, e che egli illustri al dipendente tutti gli effetti e le conseguenze della firma, in modo da fargli avere la piena e completa consapevolezza delle conseguenze della rinuncia.

Non basta, a questi fini, una semplice lettura del verbale, così come non basta una spiegazione formale degli effetti delle rinunce: il sindacalista deve esporre i costi e i benefici della firma, facendo riferimento concreto alla vicenda e dando al lavoratore tutti gli elementi di conoscenza necessari a comprendere le conseguenze del proprio gesto.



GRAZIE