



Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

Le transazioni

in materia di lavoro

Avv. Antonella Lo Sinno

(antonella.losinno@daverioflorio.com)

10 aprile 2015

Curia Arcivescovile

Piazza Fontana, 2 – Milano

4 giugno 2015

LE TRANSAZIONI DI LAVORO

*aspetti procedurali e
operativi*

1

TRANSAZIONE

Contratto con cui le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite insorta o ne prevengono una futura

- presuppone la titolarità del diritto e la capacità di disporre
- presuppone la sussistenza di una *“res litigiosa”* (presenza di un conflitto o contrasto di interessi in ordine ad una situazione giuridica)
- è un contratto e non un atto unilaterale
- comporta la previsione di reciproche concessioni tra le parti
- richiede la forma scritta *“ad probationem”*

Articolo 2113 c.c.

▪ Rinunzie e transazioni

*Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da **disposizioni inderogabili** della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, **non sono valide.***

*L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, **entro sei mesi** dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.*

*Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate **con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale**, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.*

*Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli **artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater** del codice di **procedura** civile.*

Invalidità: principi generali

- Le transazioni sono destinate ad acquisire piena validità se non impugnate nel termine di decadenza.
- La legittimazione all'impugnazione spetta solo al lavoratore e non al datore di lavoro.
- L'impugnazione ex artt. 2113 C.C. si aggiunge alle altre cause di nullità o di annullabilità previste per tutti gli atti negoziali (es. per errore, violenza o dolo, ex art. 1427 c.c.).

NON SONO VALIDE

le transazioni che hanno per oggetto:

a) diritti del prestatore di lavoro



b) derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi



c) concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato
- 2) rapporti derivanti da contratti agrari
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

DISCIPLINA DELLE INVALIDITÀ

1. Regole che disciplinano il rapporto di lavoro



“ASSOLUTAMENTE INDISPONIBILI” e le relative transazioni soggette a NULLITÀ (che può essere quindi fatta valere senza necessità di impugnare la transazione per invalidarne gli effetti).

2. Diritti già sorti per effetto della applicazione o violazione della norma inderogabile

(ES: Ferie, Sicurezza nel lavoro, retribuzione, mansioni, obbligo di affissione CD, divieto di controllo a distanza, ecc..)



le relative transazioni sono soggette ad ANNULLABILITÀ a mezzo dell'impugnazione prevista dall'Art. 2113 c.c.

DIRITTI DISPONIBILI

- ✓ Prosecuzione del rapporto di lavoro (dimissioni e risoluzione consensuale relativamente disponibili)
- ✓ Rinuncia ad impugnare il licenziamento
- ✓ Rinuncia (a) o transazione su trattamenti *“ad personam”*
- ✓ Accordo sulla sospensione del rapporto di lavoro
- ✓ Rinuncia alla reintegrazione a seguito di ordine del Giudice
- ✓ Natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro
- ✓ Mansioni e qualifiche? (Art. 2103 C.C.)

IMPUGNAZIONE

“L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà”.

- Il Contenuto non è vincolato: è sufficiente che se ne ricavi la volontà del lavoratore di liberarsi dal vincolo della rinuncia o della transazione.
- La decadenza è rilevabile in giudizio solo a istanza di parte e non d'ufficio.

IMPUGNAZIONE: LEGITTIMAZIONE

- **Non può esser effettuata autonomamente dal Sindacato privo del mandato**
- **Non può essere effettuata dagli eredi**
- **Può essere effettuata dal Legale - Condizioni**

In tema di licenziamento individuale, l'impugnativa che - secondo il disposto dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966 - deve essere proposta dal lavoratore a pena di decadenza entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione dell'atto di recesso del datore di lavoro, costituisce un atto negoziale dispositivo e formale (essendo richiesta la forma scritta ad substantiam) che può essere posto in essere unicamente dal lavoratore medesimo, da un rappresentante del primo munito di specifica procura scritta e quindi anche da un terzo, ancorché avvocato o procuratore legale sprovvisto di procura, il cui operato venga successivamente ratificato dal lavoratore sempre che tale ratifica rivesta la forma scritta e - come l'impugnativa - sia comunicata o notificata al datore di lavoro prima della scadenza del suddetto termine di decadenza (Cass. 9132/23 aprile 2014).

ARTICOLO 2113, ULTIMO COMMA

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile.

- La *ratio legis* viene individuata nell'assistenza fornita al lavoratore dalla presenza di mediatori qualificati che hanno il compito principale di accertare la genuinità della volontà espressa e la ragionevolezza della soluzione concordata con riferimento alla normativa di riferimento.
- L'elenco delle sedi protette è considerato tassativo e non è ammessa la prova di equipollenza di tutela.
- La conciliazione in sede protetta non vincola in ogni caso i terzi (INPS, INAIL ecc..).

ELENCO DELLE SEDI PROTETTE

- Conciliazione in sede giudiziale (art. 420 c.p.c.)
- Conciliazione in sede sindacale (art. 411 c.p.c.)
- Conciliazione in DTL (art. 411 c.p.c.)

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE (ART. 411 C.P.C.)

Deposito Verbali di conciliazione sottoscritti in sede sindacale ex art. 411 c.p.c

È l' adempimento indispensabile per ottenere dal giudice il decreto di esecutività dei verbali di conciliazione di controversie trattate in sede sindacale ex art .411 c.p.c.

La D.T.L. accerta l'autenticità del verbale, il rispetto formale delle procedure previste dai contratti o accordi collettivi, il deposito della firma del rappresentante sindacale che assiste il lavoratore, ne deposita una copia presso la cancelleria del Tribunale.

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE (ART. 411 C.P.C.)

CASSAZIONE CIVILE, Sez. lav., 23 ottobre 2013, n. 24024

*Per il combinato disposto degli artt. 2113 c.c. e 410, 411 c.p.c., le rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione sindacale, **non sono impugnabili ex art. 2113, commi 2 e 3, c.c., solo a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentati sindacali sia stata effettiva**, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinunzia ed in che misura e, nel caso di transazione, a condizione che **dall'atto si evinca la "res dubia" oggetto della lite (in atto o potenziale) e le "reciproche concessioni"** in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 c.c.*

Cassazione civile sez. VI 18 marzo 2014 n. 6265

*Le rinunce e le transazioni **aventi ad oggetto la cessazione del rapporto di lavoro**, anche se convenute in conciliazione raggiunta in sede sindacale, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c., (orientamento questo consolidato, ex multis Cass. 22105 del 19/10/2009; Cass. n. 4780 del 28/03/2003) e pertanto rimangono irrilevanti, attesa la non impugnabilità della risoluzione consensuale del rapporto, gli eventuali vizi formali del procedimento di formazione della conciliazione sindacale.*

PROCEDURA PREVENTIVA AL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La legge 92/2012 prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle imprese sopra i 15 dipendenti debba essere preceduto da una comunicazione da parte del datore di lavoro alla DTL “*del luogo dove il lavoratore presta la sua opera*” e trasmessa per conoscenza al lavoratore, **dichiarando contestualmente l'intenzione di procedere al licenziamento e indicare i motivi del licenziamento medesimo oltre alle eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.**

- La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

PROCEDURA PREVENTIVA AL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La DTL convocherà le parti che potranno farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza entro il termine perentorio 7 di giorni per il tentativo di conciliazione. Il procedimento dovrà concludersi entro 20 giorni, salva la possibilità di richiesta congiunta di proroga delle parti in causa. Decorso inutilmente tale termine, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento;

Il licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare o all'esito della procedura di conciliazione sopra riassunta, produrrà gli effetti dal giorno della comunicazione con cui si è avviato il procedimento ed il periodo di eventuale lavoro, svolto in costanza di procedura, verrà computato come preavviso lavorato.

Il comportamento complessivo delle parti, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, (liquidazione della Tutela Indennitaria Forte perché non sussiste il giustificato motivo) della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 (liquidazione e condanna delle spese di giudizio) del codice di procedura civile.

**Per ulteriori chiarimenti o
commenti
studiolegale@daverioflorio.com**

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com