

# **LINEE GUIDA**

## **PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI**

---

aggiornato al 25 settembre 2023

### **Rinunzie e transazioni**

L'art. 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 stabilisce che ***“Le sedi di certificazione del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all’articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo”***.

Oggetto della certificazione in questione sono dunque tutte le rinunzie e transazioni regolate dall'art. 2113 cod. civ. (che si riferiscono, cioè, a diritti derivanti “da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi”), e quindi non soltanto quelle relative a rapporti di lavoro certificati. L'intervento del legislatore del 2010 ha esteso a tutti i soggetti abilitati alla certificazione la competenza in materia conciliativa, eliminando la precedente riserva esclusiva in favore degli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale (art. 76. comma 1, lett. a).

Tale certificazione attesta la consapevole e libera volontà del lavoratore di rinunciare o di stipulare la transazione, con gli effetti previsti dall'art. 2113, quarto comma del Codice civile.

Di conseguenza, la rinuncia o transazione posta in essere innanzi alla Commissione di Certificazione competente è immediatamente valida e non può essere impugnata dal lavoratore, se non per vizi del consenso, per illiceità dell'oggetto ovvero per indisponibilità dei diritti rinunziati.

La norma consente quindi di procedere ad atti di rinuncia o a contratti transattivi – innanzi a tutti gli organi di certificazione previsti dalla legge (all'art. 76) – con riferimento ai diritti sorti in virtù di un rapporto di lavoro già in essere nel momento in cui viene ricondotto, secondo le previsioni di legge. Le conseguenze di tale conciliazione assistita saranno sempre quelle previste dall'art. 2113, comma 4, e cioè l'inoppugnabilità della rinuncia o della transazione da parte del lavoratore.

Quanto alla natura dei diritti passibili di rinuncia o transazione, ed alle conseguenze delle stesse, va osservato quanto di seguito.

Nell'ambito degli accordi conciliativi è necessario innanzi tutto avere riguardo alla fondamentale distinzione tra *rinunzie* e *transazioni*.

### ***La rinuncia***

La rinuncia è un atto unilaterale e recettizio diretto alla dismissione di un diritto, con efficacia traslativa o abdicativa, da parte del titolare del diritto stesso.

L'atto di rinuncia deve essere un atto univoco e specifico. Tranne il caso in cui sia la stessa

legge ad imporre la forma scritta (es. rinuncia all'eredità) non vi sono particolari obblighi di forma. È però consigliabile la forma scritta visto che, secondo giurisprudenza prevalente, l'oggetto della medesima (diritto rinunciato) deve essere determinato, determinabile e la manifestazione di volontà dismissoria deve essere inequivocabilmente manifestata (Cass. 19.12.1985 n. 6509). Quindi, atteso che in materia la giurisprudenza è improntata all'estremo rigore, per potersi desumere implicitamente la rinuncia ad un diritto, è necessario che la volontà abdicativa venga ricavata in modo univoco attraverso comportamenti che manifestano chiaramente l'intento dismissorio (Cass. 05.08.2004 n. 15129).

La rinuncia tacita non va confusa con l'acquiescenza (o tolleranza) da parte del lavoratore, la quale non è idonea ad esprimere una volontà dismissoria.

### **La transazione**

La transazione, ai sensi dell'art. 1965 del Codice civile, è invece un contratto a prestazioni corrispettive, (nel senso che una prestazione è in funzione dell'altra), e a titolo oneroso, con il quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite già cominciata o prevengono una lite che può insorgere tra loro.

È essenziale quindi, perché possa parlarsi di transazione, che:

- 1) sussista il presupposto della *res dubia*;
- 2) le parti decidano di risolvere il conflitto mediante reciproche concessioni. Va ricordato che in materia di lavoro, in particolare, 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, sicché, ove manchi l'elemento dell'*aliquid datum, aliquid retentum*, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile (Cass. civ., sez. lav., 4 ottobre 2007 n. 20780).

Spesso, infatti, ci si trova di fronte ad atti che qualificati come transattivi in realtà vedono il datore di lavoro accettare in pieno le rivendicazioni del lavoratore. Questa non può classificarsi come transazione, in quanto, provenendo da una sola parte, va inquadrata quale rinuncia.

La transazione deve essere provata per iscritto, fermo il disposto del n. 12 dell'art. 1350 (art. 1967 Codice civile).

Elemento necessario per la corretta definizione di un atto transattivo, ovvero di una rinuncia, risulta essere la libera e consapevole volontà delle parti, o della parte nel caso di negozio unilaterale.

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. Pertanto, non si realizza la fattispecie di cui all'art. 1965 del Codice civile, nel senso che l'atto può essere impugnato entro i limiti di prescrizione stabiliti dal Codice civile.

La quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore che contenga una dichiarazione di rinuncia a maggiori somme riferita, in termini generici, a una serie di titoli, di pretese in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o di transazione che il lavoratore ha l'onere di impugnare nei termini di cui all'art. 2113 del Codice civile, a 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 e obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi; in difetto, enunciazioni di tal genere sono assimilabili alle clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato (Cass. 26.09.2006 n. 20867).

Particolare attenzione deve essere posta rispetto alle seguenti fattispecie:

1. diritti totalmente indisponibili e sui quali non è possibile rinunciare o transigere;
2. diritti già acquisiti ma indisponibili in quanto garantiti da norme di legge e di contratto collettivo, soggette al regime dell'art. 2113 del Codice civile;
3. diritti totalmente disponibili.

Al primo gruppo appartengono quei diritti “primari” in ordine ai quali una eventuale rinuncia o transazione sarebbe radicalmente nulla ex art. 1418 codice civile (es. diritto alla tutela in materia di sicurezza sul lavoro ex art.2087, diritto al godimento del periodo di ferie; diritto al rispetto del riposo settimanale, ecc.), oltre a tutti i “diritti futuri”, cioè non ancora acquisiti

(Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2006 n. 12561).

Al secondo gruppo appartengono quei diritti acquisiti ma sempre sottratti alla disponibilità delle parti (diritti indisponibili) in quanto derivanti da disposizione inderogabili di legge o di contratti collettivi, le cui rinunce o transazioni sono parimenti invalide. In questo caso siamo però nell'area dell'annullabilità e non della nullità, nel senso che l'impugnazione di tali rinunzie e transazioni deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della transazione o della rinuncia, se queste sono posteriori alla cessazione stessa, altrimenti l'atto di rinuncia/transazione è comunque produttivo di effetti. Se l'atto è viziato da errore, violenza o dolo esso può essere impugnato anche dopo i 6 mesi; l'azione di annullamento si prescrive in cinque anni ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1442 del Codice civile.

Volendo riassumere si può sostenere che la rinuncia al periodo di ferie o al riposo settimanale è nulla (diritto primario indisponibile), mentre la relativa retribuzione si ritiene possa invece essere oggetto di rinuncia o transazione (Cass. 15.12.1998 n. 12556).

Al terzo gruppo appartengono quei diritti pienamente disponibili, la cui gestione è svincolata dalle regole dell'art. 2113 c.c.. Rientrano in questa categoria, per esempio, la rinuncia o la riduzione di un superminimo e la rinuncia all'impugnazione di un licenziamento (Cass. n. 13134 del 3 ottobre 2000).

In questi casi la pattuizione è pienamente valida e può essere invalidata solo se inficiata dai vizi del consenso: errore, violenza o dolo; in tal caso l'atto può essere sempre annullato e se si trattasse di un diritto indisponibile rientrante nella procedura dell'art. 2113 del Codice civile l'annullamento potrebbe essere richiesto anche se sono trascorsi 6 mesi. A dire il vero dottrina e giurisprudenza aggiungono anche le altre azioni previste dal codice civile, quali - per esempio - oltre all'azione di nullità, anche quella di risoluzione o di rescissione, in quanto l'art. 2113 *“non ha invero carattere generale, né tantomeno, essa è esperibile in sostituzione dei normali mezzi di impugnazione dei contratti e degli atti unilaterali, restando per ciò salve, per gli altri eventuali vizi del negozio, le ordinarie azioni di nullità, non soggette a prescrizione, e quella di annullamento con il relativo termine di prescrizione, e pertanto non pregiudicate dalla decadenza comminata dallo stesso art. 2113”* (Cass 16.01.1984 n. 368). Tornando in tema di diritti disponibili va tenuto presente che se, a fronte della rinuncia a impugnare un licenziamento, il datore di lavoro vuole però anche evitare sul nascere eventuali vertenze su aspetti retributivi, erogando al lavoratore una somma onnicomprensiva a tacitazione e stralcio di lite, questa è soggetta alle regole dell'art. 2113 Codice civile. I rapporti in tema di rinunce e

transazioni di diritti inderogabili, cui si applica l'art. 2113, sono quelli individuati dall'art. 409 Cpc e precisamente:

- rapporti di lavoro subordinati anche con datori di lavoro non imprenditori;
- rapporti di lavoro subordinati nell'ambito di enti pubblici economici;
- rapporti di lavoro con enti pubblici purché non di competenza di un giudice diverso da quello del lavoro;
- rapporti di mezzadria, colonia, parziaria, compartecipazione, affitto a coltivatore diretto;
- rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente a carattere personale, anche se non subordinata.

Rientrano nell'ambito dell'art. 409 C.p.c., e quindi devono ritenersi soggetti alle disposizioni dell'art.2113, anche i contratti di associazione in partecipazione ex art.2549 c.c. nei quali sia previsto un apporto di lavoro. (Cass. civ., Sez. lavoro, 27/09/1991, n. 10095 Cass. civ., Sez. II, 28/03/1990, n. 2519; Cass. civ., Sez. lavoro, 04/12/1989, n. 5329 Trib. Milano, 17/04/1989).

Nel più ristretto ambito degli accordi transattivi, è dato poi osservare transazioni di natura conservativa e quelle c.d. novative.

La transazione è "conservativa" (o semplice) quando le parti si accordano, facendosi reciproche concessioni, per apportare modifiche solo "quantitative" a una situazione già in atto e a regolare il preesistente rapporto (Cass. n. 7522/2005). È il caso, per esempio, di un lavoratore che rivendica 100 ore di straordinario non retribuite e che sottoscrive un accordo transattivo su 60 ore (sempre però di straordinario). La transazione è, invece, "novativa" quando l'obbligazione originaria viene sostituita con una nuova.

La transazione può avere efficacia novativa quando risulti una situazione di incompatibilità tra il rapporto preesistente e quello avente causa nell'accordo transattivo, a condizione che dall'atto sorga un'obbligazione oggettivamente diversa da quella preesistente.

Quindi nella transazione novativa il contratto di transazione rappresenta l'unica fonte dei diritti e degli obblighi delle parti, essendo quest'ultimo steso e sottoscritto proprio per negare ogni eventuale collegamento con le originarie pretese sottese al rapporto di lavoro, ed è ontologicamente riconosciuto estraneo a quelle obbligazioni originarie che scaturivano dalla controversia, fonte di rivendicazione.

La natura novativa deve essere accertata nella sostanza e non solo dal *nomen juris*. Essa può quindi essere contestata dagli enti previdenziali (es. INPS) al fine di pretendere l'adempimento contributivo sulle somme oggetto di transazione, pretesa invece da escludersi nel caso in cui l'effetto novativo si riveli genuino, e confermata la volontà delle parti di dirimere *ab initio* la lite, senza addivenire ad alcun accertamento, né averlo ricercato, quanto al merito della controversia.

### **L'offerta di conciliazione in caso di licenziamento**

L'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 ha introdotto un nuovo strumento dichiaratamente destinato alla deflazione del contenzioso: l'offerta di conciliazione.

La norma prevede che *“in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario”*.

### **Ambito applicativo**

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.

### **La finalità specifica dell’offerta conciliativa e i limiti dell’adesione**

Lo strumento deflativo in discorso è destinato, con le modalità e i termini previsti dall’art. 6, ad evitare il giudizio in caso di licenziamento.

Gli effetti del raggiungimento dell’accordo si limitano al potenziale conflitto relativo alla contestazione della legittimità del licenziamento, con l’esclusione di qualsiasi altra pretesa del lavoratore, il quale aderendo all’offerta conciliativa potrà comunque rivendicare gli altri diritti scaturenti dal rapporto di lavoro (se non esplicitamente ricompresi nell’accordo transattivo).

Il legislatore, infatti, nell’introdurre la disposizione in esame, fa salva *“la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge”* e conferma che *“le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario”*.

Entrambe le disposizioni confermano la natura “aggiuntiva” dell’offerta di cui all’art. 6, che non preclude le soluzioni alternative già conosciute (arbitrati, conciliazioni nelle diverse sedi) né l’introduzione di altre questioni controverse nell’accordo transattivo definitivo, ma che, in assenza di apposita pattuizione, circoscrive la particolare funzione ed efficacia dell’istituto al fine di evitare la lite sulla legittimità del licenziamento.

### **Il procedimento. Peculiarità**

L’offerta di conciliazione è caratterizzata dalla volontarietà e dalla unilateralità. Quest’ultimo aspetto è dato dal fatto che soltanto il datore di lavoro può intraprendere l’iniziativa in esame, provvedendo appunto a formulare l’offerta al lavoratore.

L’utilizzo dell’offerta rappresenta comunque per il datore un’opportunità e non un obbligo (secondo la norma il datore di lavoro *può* offrire...), a testimonianza della natura volontaria della sua adozione, volontarietà che è bilaterale perché anche il lavoratore può aderire all’offerta o respingerla.



L'iniziativa datoriale si risolve nell'offerta al lavoratore *“entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento”*. L'offerta in discorso deve avvenire, ai fini della realizzazione di tutti gli effetti previsti dal legislatore con l'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, in una delle sedi di cui all'art. 2113 del Codice civile e all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 (praticamente tutte le sedi c.d. “protette”). L'offerta sarà quindi tempestiva se entro il suddetto termine (60 gg. dal licenziamento) il datore di lavoro abbia formulato l'istanza per la convocazione presso l'organismo individuato e trasmesso la proposta di offerta al lavoratore licenziato.

### **L'offerta conciliativa: la determinazione del *quantum***

L'offerta che il datore di lavoro può rivolgere al lavoratore licenziato al fine di risolvere la potenziale lite ed impedire l'impugnativa giudiziale del provvedimento espulsivo dovrà consistere in un importo di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. Il datore di lavoro già nel momento in cui decide di avviare il procedimento in discorso deve quantificare l'offerta, nell'ambito dei parametri previsti dalla legge, ed al lavoratore si prospetta soltanto la possibilità di accettare l'offerta o rifiutarla.

Nelle aziende di piccole dimensioni, che rientrano nel campo delle c.d. tutele crescenti dimezzate, l'offerta dovrà consistere in un importo di ammontare calcolato sulla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 mensilità e fino ad un massimo di 6 mensilità, sempre mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Quanto alla determinazione concreta dell'importo, da individuarsi con riferimento alla retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto, vale quanto già osservato in relazione alla determinazione dell'indennità risarcitoria in materia di licenziamento.

Ai fini dell'art. 6 la predeterminazione del *quantum* dell'offerta conciliativa si spinge fino a prevederne anche le modalità concrete di pagamento, cioè l'assegno circolare (probabilmente per esigenze di certezza e celerità del pagamento).

In proposito, si ricorda che l'INL con la nota n. 148 del 10 gennaio 2020 ha riferito che la procedura conciliativa disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 possa esaurirsi oltre il termine previsto dalla medesima norma per la presentazione dell'offerta conciliativa. Quindi, *“a fronte della non immediata disponibilità delle sedi protette, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia rispettato il*

*termine previsto dalla legge per la formulazione dell'offerta, quando entro quel termine abbia integralmente compiuto l'attività a lui demandata, e dunque abbia inviato al lavoratore e sia a questi pervenuta la proposta con gli estremi dell'assegno circolare con contestuale richiesta di convocazione in una delle sedi protette previste dalla norma in esame"* (cfr. nota INL 148 citata).

Ai fini poi della appetibilità della soluzione conciliativa in esame, è previsto che l'importo offerto, qualora accettato dal lavoratore, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Si realizza così un duplice vantaggio: per il datore di lavoro, che non deve versare i contributi sull'importo offerto e corrisposto, e per il lavoratore, che non dovrà dichiarare le somme accettate quale reddito. Si tratta in buona sostanza della qualificazione *ope legis*, della natura esclusivamente transattiva delle somme corrisposte nell'ambito del procedimento *ex art. 6 d.lgs. n. 23/2015* che, a prescindere dal loro importo, non potranno essere considerate retribuzione ai fini fiscali o previdenziali.

### **Gli effetti della conciliazione**

L'offerta conciliativa avviene con le modalità e i tempi descritti e si perfeziona con la consegna al lavoratore dell'assegno circolare contenente l'importo determinato secondo i criteri individuati dalla legge. Se il lavoratore aderisce all'offerta e dunque accetta il suddetto assegno davanti alla commissione di certificazione, l'art. 6 prevede espressamente che:

- a) il rapporto di lavoro si estingue definitivamente dalla data del licenziamento;
- b) l'impugnativa del licenziamento si intende definitivamente rinunciata, anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Si tratta di due effetti molto importanti, che nel rispondere alle finalità deflative dell'istituto fanno calare sul rapporto un momento di definitività in maniera automatica ed implicita (il rapporto si estingue, l'impugnativa perde efficacia, anche se già proposta).

### **Il ruolo della Commissione**

Il ruolo della Commissione è fondamentale, nell'espletare quella funzione di garanzia della effettività della consapevolezza delle parti rispetto agli effetti delle proprie determinazioni.

La Commissione non sembra avere il potere di sindacare l'esattezza dell'importo offerto con l'assegno circolare. La norma non prevede alcun momento a ciò destinato. Men che meno la Commissione potrà operare giudizi di verifica della congruità dell'eventuale adesione rispetto alla illegittimità del licenziamento o alla gravità delle violazioni eventualmente rilevate. Cionondimeno,

la funzione della Commissione, destinata dal legislatore delegato all'accertamento ed alla garanzia della genuinità della volontà abdicativa del lavoratore, espressa attraverso l'accettazione dell'assegno circolare, non può ridursi ad un astratto ruolo di testimone qualificato dell'accordo delle parti.

La Commissione dovrà comunque svolgere un ruolo di verifica dell'esatto e tempestivo adempimento di tutti i passaggi formali previsti, senza poter esprimere giudizi sulla legittimità del licenziamento o sulla congruità dell'offerta. Però, proprio l'automaticità dell'accettazione e la sua irreversibilità impongono alla Commissione di affiancare alle suddette funzioni quelle, altrettanto fondamentali, tese alla verifica della consapevolezza del lavoratore degli effetti della sua accettazione dell'offerta e delle soluzioni alternative eventualmente prospettabili.