

INQUADRAMENTO TEORICO-SISTEMATICO DELL'ART. 2113 C.C.  
E RINUNZIA. PROFILI COMPARATIVI.

Angela Sessa\*

SOMMARIO: 1.- Origini ed ambito di applicazione della norma; 2.- I diritti oggetto delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.; 3.- La rinunzia del lavoratore e comparazione della rinunzia in Italia con gli ordinamenti francese e spagnolo; 4.- Considerazioni conclusive.

**1.- Origini ed ambito di applicazione della norma.**

L'art. 2113 del Codice civile disciplina il tema delle rinunzie e transazioni nel rapporto di lavoro, che costituisce uno degli argomenti centrali del diritto del lavoro.

Detto articolo, come è noto, è stato modificato dall'art. 6 della Legge sul processo del lavoro n. 533 dell'11/8/1973 introduttiva del rito del lavoro e mira ad offrire al lavoratore uno strumento idoneo ad impugnare quegli atti che possono essere determinati dalla posizione di debolezza, dallo *status subiectionis* in cui si trova nei confronti del datore di lavoro nell'esecuzione del rapporto<sup>1</sup>.

Secondo il citato articolo (sia nella formulazione originaria che nella vigente versione), in linea di principio, le rinunzie e le transazioni aventi ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti e accordi collettivi<sup>2</sup> non sono valide. Se ne prevede la impugnabilità entro un termine di decadenza, che all'origine era di tre mesi, oggi di sei, che decorre diversamente a seconda che il negozio impugnato sia venuto in essere in costanza del rapporto di lavoro o dopo l'estinzione del medesimo. Al contrario, sono valide e, quindi, non sono impugnabili le rinunzie e le transazioni poste in essere in talune sedi, cioè effettuate in giudizio (art. 185 c.p.c.), o con l'assistenza delle organizzazioni sindacali (art. 411 c.p.c.) o davanti alle Commissioni di conciliazione costituite presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro (art.410 c.p.c.)<sup>3</sup>.

Le origini dell'art. 2113 c.c. vanno rintracciate nell'art. 8 R.D.L. 692 del 15/3/1923 (sull'orario di lavoro degli operai e impiegati nelle aziende industriali e commerciali) e nell'art.17 del R.D.L. 1825 del 13/11/1924 (sull'impiego privato).

---

\*Avvocato iscritta al foro di Nocera Inferiore.

<sup>1</sup> Sul punto, R. Scognamiglio, *Diritto del lavoro*, Napoli 1990.

<sup>2</sup> Nell'originaria formulazione, si faceva riferimento ai diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge o da norme corporative.

<sup>3</sup> L. Galatino, *Diritto del lavoro*, Torino 1996, 647.

Queste norme si limitavano a sancire l'inderogabilità delle disposizioni in esse contenute e non disciplinavano l'ipotesi in cui il diritto, una volta attribuito veniva dismesso dal titolare, vanificando così l'intento protettivo implicito nel principio di inderogabilità<sup>4</sup>.

La formulazione dell'art. 17 del R.D.L. n. 1825 del 1924 affermava l'inderogabilità della normativa posta a favore dell'impiegato, dettando esplicitamente la nullità di eventuali patti contrari, fatta eccezione di quelli più favorevoli per il dipendente. Ma, per quanto chiara nel sancire l'inderogabilità *in peius* della disciplina legale ad opera del contratto individuale, lasciava del tutto irrisolto il problema relativo alla validità dei negozi abdicativi di diritti già acquisiti dal lavoratore.

Secondo la giurisprudenza del tempo, l'inderogabilità sancita dall'art.17 della suddetta legge avrebbe dovuto avere come conseguenza naturale e necessaria la indisponibilità (nel senso di irrinunciabilità e intransigibilità) dei diritti derivanti dalle norme inderogabili, nonché l'invalidità dei negozi abdicativi o dispositivi su di essi<sup>5</sup>.

Non avrebbe infatti avuto senso prevedere la inderogabilità della normativa se poi, almeno sul piano giuridico, era riconosciuta al soggetto protetto la possibilità di rinunciare o transigere a quei diritti che l'ordinamento esigeva gli fossero garantiti.

Alla base di questa conclusione, vi era anche la considerazione secondo cui il lavoratore si trovava nei confronti del datore di lavoro in uno stato di debolezza e poteva essere indotto a negozi abdicativi non per sue libere scelte ma perché 'sotto il tallone del capitale' e dei suoi immediati interessi di vita<sup>6</sup>.

Quindi, gli atti dispositivi o abdicativi da lui compiuti su diritti garantiti da norme inderogabili dovevano ritenersi frutto di un consenso viziato.

La giurisprudenza era orientata in tal senso argomentando anche in base alla cosiddetta 'teoria della presunzione legale della mancata libertà di consenso del lavoratore'<sup>7</sup>.

Sotto l'influsso della cultura fascista, che, da un lato, non vedeva di buon occhio la figura di uomo debole e, dall'altro, sosteneva il ruolo di garanzia dei sindacati corporativi, si perveniva ad una posizione di compromesso.

---

<sup>4</sup> Sul punto, G. Ferraro, *Rinunzie e transazioni del lavoratore*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, Roma 1990, 2.

<sup>5</sup> Sulla questione, D. Napoletano, *Il diritto del lavoro*, in A. Buonajuto, V. Frallicciardi (curr.), *Il rapporto individuale di lavoro: svolgimento del rapporto di lavoro*, Novara 1977, 700; F. Carinci, *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro subordinato, garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, III, Torino 1998, 620.

<sup>6</sup> Sulla questione, G. Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1990, 3.

<sup>7</sup> La giurisprudenza dell'epoca presumeva l'esistenza di un vizio del consenso; riteneva infatti che il lavoratore, durante il corso del rapporto, e salvo patto contrario, avesse disposto del proprio diritto in stato di timore reverenziale, assimilabile o almeno paragonabile alla violenza morale, nei confronti del proprio datore di lavoro. Sul punto, E. Ghera, *Diritto del Lavoro*, Bari 1997, 313.

Al fine di contemperare le diverse esigenze, veniva elaborata una soluzione molto interessante: le rinunzie e le transazioni dovevano ritenersi invalide se intervenute in costanza del rapporto di lavoro, valide se intervenute dopo l'estinzione dello stesso.

Si osservava che nel corso del rapporto il lavoratore era pressato dalla controparte e la sua maggiore preoccupazione era di conservare il posto di lavoro.

Dopo l'estinzione del rapporto, invece, si riteneva che il lavoratore recuperasse la libertà di decisione, la piena autonomia negoziale e, quindi, la possibilità di disporre validamente dei propri diritti.

Questa soluzione era, però, oggetto di molte critiche.

Infatti, da un lato, vi era chi contrastava alla radice la tesi dell'invalidità dei negozi abdicativi del lavoratore, ritenendo che il sistema sindacale allora di diritto pubblico garantisse al soggetto protetto piena libertà.

Dall'altro lato, invece, alcuni autori criticavano la distinzione operata tra i negozi intercorsi in costanza di rapporto e quelli successivi, sostenendo l'invalidità dei negozi in oggetto anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in quanto proprio dopo l'estinzione del rapporto il lavoratore si veniva a trovare in una situazione di particolare bisogno in quanto era venuta a mancare la sua fonte di sostentamento e ciò poteva indurlo ad abdicazioni rovinose<sup>8</sup>.

Accanto a queste due posizioni, ve ne era un'altra secondo la quale la validità degli atti abdicativi poteva essere ottenuta riservando allo Stato o alle organizzazioni sindacali il compito di garantire la libera e cosciente manifestazione di volontà da parte del lavoratore<sup>9</sup>.

L'art. 2113, nella formulazione del Codice civile del 1942, rispecchiava il vivace dibattito sviluppatosi negli anni precedenti.

Certamente, della nuova disciplina suscitavano interesse le ragioni che avevano indotto il legislatore del 1942 ad introdurre una disciplina differenziata per l'invalidità delle rinunzie e transazioni in materia di lavoro.

Infatti, numerose norme del Codice civile disciplinavano le varie 'patologie degli atti negoziali' sia in termini generali, ovvero con riferimento a tutti gli atti negoziali, che in termini specifici, come le norme in tema di nullità e annullabilità riguardanti specificamente il contratto di transazione; tuttavia, l'art. 2113 c.c. disponeva una particolare forma di invalidità operante esclusivamente per le rinunzie o transazioni del lavoratore. Anche su questo punto si erano sviluppati accaniti dibattiti.

---

<sup>8</sup> Sul punto, P. Greco, *Il contratto di lavoro*, Torino 1939. L'Autore sosteneva che quest'orientamento avrebbe potuto indurre il datore di lavoro a licenziamenti puramente 'amministrativi', fatti, cioè, allo scopo di concordare con il dipendente la transazione, riassumendolo subito dopo.

<sup>9</sup> Questa teoria appariva più ragionevole ed equilibrata. Sulla questione, Carinci, *Diritto del lavoro* cit. 614.

Un primo orientamento, che possiamo definire ‘sogettivistico’, individuava le ragioni della tutela differenziata nella condizione soggettiva del lavoratore, che era parte debole rispetto al datore di lavoro. Questa circostanza avrebbe ostacolato la libera disponibilità da parte del lavoratore dei diritti acquisiti al suo patrimonio e avrebbe comportato non tanto un vizio del volere, quanto una ‘incapacità relativa’ dello stesso nei confronti del datore di lavoro. Pertanto, secondo questa teoria, l’invalidità dell’atto di disposizione sarebbe derivata dall’incapacità giuridica nella quale si andrebbe a trovare il prestatore<sup>10</sup>.

Un secondo orientamento, che possiamo definire ‘oggettivistico’, riconduceva invece l’esigenza di prevedere una tutela specifica per le rinunzie e transazioni del lavoratore alla particolare natura dei diritti in oggetto. Questi sarebbero sottratti alla libera disponibilità del titolare per la rilevanza prioritaria che era loro riconosciuta nell’ambito sia degli interessi collettivi, che di quelli individuali<sup>11</sup>. Si distinguevano poi le tesi intermedie che attribuivano rilievo tanto agli elementi soggettivi che a quelli oggettivi, individuando di volta in volta gli aspetti prevalenti, e che sembrano le più efficaci a spiegare le ragioni della tutela differenziata<sup>12</sup>.

La riforma introdotta con la L. n. 533 del 1973 ha esteso l’ambito di applicazione dell’art. 2113 c.c.; disponendo pur sempre l’invalidità delle rinunzie e transazioni aventi ad oggetto ‘diritti del prestatore di lavoro’, ne ha esteso l’efficacia, sotto il profilo soggettivo, anche nei confronti dei lavoratori di cui all’art. 409, comma 3, c.p.c., ovvero ai rapporti di lavoro d’agenzia, di rappresentanza commerciale, alle collaborazioni coordinate e continuative e al rapporto di pubblico impiego<sup>13</sup>, e sotto il profilo oggettivo, anche ai diritti derivanti da disposizioni inderogabili degli accordi e dei contratti collettivi, così confermandone, sia pur indirettamente l’efficacia normativa<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> La teoria soggettiva individua una presunzione del vizio del consenso. Sulla questione, F. Santoro-Passarelli, *L’invalidità delle rinunzie e transazioni* in *Giur. Comp. Cass. Civ.* (1948); G. Giugni, *Le rinunzie e le transazioni del lavoratore; riesame critico*, in *Dir. Lav.* (1970).

Secondo la teoria oggettiva, la norma in commento nascerebbe da una precisa volontà del legislatore di sottrarre al lavoratore la facoltà di disporre del diritto inderogabile non solo in funzione del suo particolare interesse, ma anche di quello della collettività. Sulla questione cfr. U. Prosperetti, *Le rinunzie e transazioni del lavoratore*, Milano 1955, 46; R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli 1976, 236.

<sup>11</sup> Sul punto, A. Aranguren, *La tutela dei diritti del lavoratore*, in *Enciclopedia Giuridica del Lavoro*, VII, Padova 1981, 43.

<sup>12</sup> Una delle più interessanti novità introdotte nella nuova formulazione dell’art. 2113 c.c. è costituita dalla notevole estensione dell’ambito soggettivo di applicazione della norma a rapporti di lavoro non contraddistinti dal requisito della subordinazione tecnico – funzionale. Tuttavia, secondo parte della dottrina, l’art. 2113 c.c. prende in considerazione i diritti ‘del prestatore di lavoro’, per cui l’ambito di applicazione della norma dovrebbe essere delimitato a quei soli rapporti, richiamati nell’art. 409 c.p.c. ove è individuabile la figura specifica. Sul punto, U. Prosperetti, *La nuova normativa sulle rinunzie e transazioni del lavoratore*, in *Mass. Giur. Lav.* (1973) 496.

<sup>13</sup> Sul punto, F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino 1998, 560.

<sup>14</sup> Sulla questione, Aranguren, *La tutela cit.* 623; Carinci, *Diritto del lavoro cit.* 623.

Va rilevato che l'inderogabilità delle norme costituisce la principale fondamentale tutela degli interessi dei lavoratori.

Infatti, le norme a tutela del lavoratore non possono essere derogate se non *in melius*.

Il diritto del lavoro è caratterizzato dall'inderogabilità, che opera con il meccanismo della sostituzione automatica, infatti quando una clausola del contratto individuale è in contrasto con una norma imperativa, questa si sostituisce alla clausola del contratto individuale.

Secondo la definizione generalmente accolta, la norma è inderogabile quando 'persegua un fine di tutela di un interesse generale o di ordine pubblico'.

In alcuni casi, è lo stesso legislatore a disporre l'inderogabilità della norma, ma spesso è necessaria l'attività dell'interprete che deve verificare quali sono il ruolo e la rilevanza della norma nell'ambito del sistema giuridico per evidenziarne l'inderogabilità o meno. Nell'ambito del diritto del lavoro, sono state sostenute varie interpretazioni.

La più radicale sostiene che tutte le norme dettate in ambito lavoristico sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva hanno carattere di inderogabilità in quanto sono dirette a garantire al lavoratore una tutela considerata 'minimale'<sup>15</sup>.

Secondo altra parte della dottrina, le disposizioni della contrattazione collettiva sono sempre inderogabili per cui il requisito dell'inderogabilità deve essere valutato solo con riferimento alla legge.

Più equilibrate risultano le posizioni di coloro che ritengono necessaria una valutazione concreta sulla natura inderogabile delle diverse norme da effettuarsi di volta in volta<sup>16</sup>.

Un altro aspetto molto interessante e complesso della trattazione in esame è quello che attiene al rapporto tra l'inderogabilità delle norme e la indisponibilità dei diritti da esse derivanti.

Secondo un primo orientamento, l'inderogabilità attribuita ad una determinata norma avrebbe come conseguenza, naturale e necessaria, la indisponibilità, nel senso di irrinunciabilità e intransigibilità dei relativi diritti.

Il negozio dismissorio, tanto se coevo, quanto se successivo al sorgere del diritto, sarebbe 'contrario a norme imperative' e l'art. 2113 c.c. avrebbe la funzione di ribadire un'invalidità già sancita da altre norme e regolamentata in termini generali dall'art.1418, comma primo, c.c.

Le diverse conseguenze che l'art. 2113 c.c., da un lato, e l'art.1418 c.c., dall'altro, connettono agli atti dispositivi vengono giustificate in relazione all'esigenza di certezza dei rapporti giuridici la

---

<sup>15</sup> Sulla questione, G. Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milano 1990, 284. Secondo l'Autore, sia la legge che la contrattazione sono preordinate alla tutela della parte debole nel minimo e, quindi, quanto in esse è disposto a favore del prestatore di lavoro è da ritenere di norma inderogabile, salvo prova contraria. Sono, invece, derogabili gli obblighi del prestatore di lavoro in quanto la legge protegge il lavoratore e non il datore di lavoro.

<sup>16</sup> Cfr. Aranguren, *La tutela* cit. 22.

quale determinerebbe la trasformazione della nullità *ex art. 1418 c.c.*, in semplice annullabilità da farsi valere entro il termine di decadenza indicato nell'art. 2113 c.c.<sup>17</sup>.

Su di un piano sostanzialmente opposto si pongono coloro che distinguono fra 'piano genetico' e 'piano funzionale'.

Secondo tale ricostruzione, il piano genetico attiene all'inderogabilità della norma, e avrebbe la funzione di sancire imperativamente le regole in base alle quali il rapporto deve svilupparsi. Il piano funzionale attiene, invece, alla gestione del diritto sorto dalla regolamentazione inderogabile che in assenza di una specifica previsione normativa sarebbe liberamente disponibile<sup>18</sup>.

Secondo questa tesi, l'inderogabilità riguarda solo il momento genetico del diritto, riguarda cioè situazioni giuridiche non ancora sorte, mentre l'indisponibilità attiene ai successivi atti di disposizione di diritti già acquisiti.

Quindi, i negozi dispositivi aventi ad oggetto una regolamentazione del rapporto difforme da quella imposta dalla norma inderogabile e quelli, invece, aventi ad oggetto diritti già sorti sulla base di essa assumerebbero connotazioni diverse. Mentre i primi sarebbero nulli *ex art. 1418 c.c.*, i secondi in assenza di ulteriori specificazioni normative sarebbero pienamente validi.

La dottrina effettua inoltre una distinzione tra 'diritti primari' e 'diritti secondari'<sup>19</sup>.

I diritti primari caratterizzati dall'assoluta indisponibilità, quali il diritto al godimento delle ferie, sarebbero quelli derivanti immediatamente dalla norma inderogabile e i cui atti esulerebbero dall'applicazione del disposto dell'art. 2113 c.c., risultando completamente nulli. I diritti secondari, invece, relativamente indisponibili, sarebbero quelli a carattere patrimoniale, derivanti dalla violazione dei diritti primari, quali l'indennità derivante dal mancato godimento delle ferie, e per questi si applicherebbe il contenuto dell'art. 2113 c.c.

## **2.- I diritti oggetto delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.**

I diritti oggetto delle rinunzie e transazioni cui l'art. 2113 c.c. fa riferimento non possono

---

<sup>17</sup> Sulla questione, Ferraro, *Rinunzie e transazioni* cit. 236.

<sup>18</sup> Sul punto, De Luca Tamajo, *La norma* cit.; L. Galatino, *Diritto Del Lavoro*, Torino 1996, 236.

<sup>19</sup> Sulla questione, De Luca Tamajo, *La norma* cit. 272. La distinzione tra diritti primari e diritti secondari non può essere confusa con quella tra fase genetica e fase successiva all'acquisizione di diritto; infatti, nella prima ipotesi vengono in rilievo due distinte situazioni giuridiche, nella seconda si fa riferimento ad un medesimo diritto, anche se considerato in due momenti diversi della propria esistenza.

essere diritti futuri, ma devono essere diritti già acquisiti al patrimonio del lavoratore<sup>20</sup>.

Spesso non è facile stabilire quale sia il momento in cui si perfeziona il diritto che può diventare oggetto di un atto di disposizione, quale la rinuncia o la transazione.

Occorre far riferimento alle singole norme inderogabili per individuare quale sia la fattispecie costitutiva del diritto che esse stesse riconoscono.

Il diritto alla retribuzione matura al termine del periodo lavorativo o al momento del conseguimento del risultato cui la retribuzione stessa è collegata<sup>21</sup>.

Infatti, nel mese di ottobre, il lavoratore non può rinunciare alla retribuzione del mese di novembre.

In questo caso, la rinuncia sarebbe una clausola derogatoria e non una rinuncia. Invece, nel mese di ottobre, il lavoratore può rinunciare alla retribuzione del mese di settembre, perché ha maturato il diritto alla retribuzione di quel mese; egli ha lavorato, la retribuzione è il corrispettivo della prestazione lavorativa, il diritto è già entrato nel suo patrimonio.

È necessario precisare che gli atti dispositivi hanno ad oggetto non un qualsiasi diritto entrato nella sfera del lavoratore, ma solo i diritti patrimoniali<sup>22</sup>.

Il diritto ai riposi non può essere oggetto di un atto di disposizione.

Come stabilisce l'art. 36 Cost. al terzo comma, il lavoratore non può rinunciare a questo diritto.

Rispetto allo stesso assume rilevanza la distinzione tra diritti primari e secondari<sup>23</sup>.

Il diritto ai riposi si trasforma in diritto all'indennità corrispondente nel caso in cui il dipendente, invece di godere del riposo, svolge l'attività lavorativa, maturando così il diritto all'indennità di natura sia retributiva che risarcitoria, a causa del mancato versamento dei contributi da parte del datore di un'aggiunta alla retribuzione che deve essere corrisposta per il periodo di riposo<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Sull'argomento si è espressa consolidata giurisprudenza: Cass., Sez. lav., 27/4/2021, n. 11106 afferma che è valida, in quanto avente ad oggetto un diritto disponibile, la transazione nella quale il lavoratore rinuncia al diritto di impugnare la risoluzione del rapporto. La Suprema Corte rileva preliminarmente che il regime di eventuale annullabilità degli atti contenenti rinunce del lavoratore, previsto dall'art. 2113 c.c., riguarda le ipotesi di rinuncia ad un diritto già acquisito. Per la sentenza il lavoratore può liberamente disporre del diritto di impugnare la risoluzione del rapporto di lavoro facendone oggetto di rinunce o transazioni, che sono sottratte alla disciplina dell'art. 2113 c.c., il quale considera invalidi e, perciò, impugnabili i soli atti abdicativi di diritti del prestatore derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti collettivi. Per la dottrina, Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Diritto del lavoro* cit. 559.

<sup>21</sup> Sul punto, F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Napoli 1998, 570.

<sup>22</sup> I diritti strettamente personali, quali il diritto alla libera manifestazione di pensiero, il diritto alla tutela della sfera privata e della riservatezza, il diritto al proselitismo sindacale, politico e religioso, il diritto alla libertà sindacale, sono assolutamente indisponibili. Si tratta di diritti che non hanno un valore di scambio e, dunque, o vengono esercitati o vengono perduti. Sulla questione, Ferraro, *Rinunzie e transazioni* cit. 4.

<sup>23</sup> Sul punto, R. De Luca Tamajo, *La norma* cit.; F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro* cit. 558.

<sup>24</sup> Sulla questione, Mazziotti, *Diritto del lavoro* cit. 570; Ferraro, *Rinunzie e transazioni* cit. 4.

### 3.- La rinuncia del lavoratore e comparazione della rinuncia in Italia con gli ordinamenti francese e spagnolo.

Nell'ordinamento giuridico italiano, la rinuncia è ritenuta l'atto negoziale<sup>25</sup> unilaterale<sup>26</sup> con cui un soggetto dismette, con funzione abdicativa ovvero puramente dismissiva, un diritto di cui è titolare. Mediante detto negozio si realizza, infatti, la perdita del diritto da parte del titolare rinunziante, con l'effetto del distacco dalla sfera giuridica del disponente.

La dismissione del diritto è, pertanto, la funzione essenziale della rinuncia e deve essere tenuta distinta dall'estinzione, in quanto quest'ultima costituisce solo un effetto riflesso dell'atto, una conseguenza ulteriore, non necessaria<sup>27</sup>.

Parte della dottrina riconduce la rinuncia nel contesto della remissione del debito.

In base al disposto dell'art. 1236 c.c., affinché si abbia remissione del debito è necessaria la partecipazione del debitore che non si opponga alla dichiarazione di remissione, configurandosi, in tal caso, un'accettazione tacita e, quindi, un rapporto convenzionale.

Per risolvere la questione è importante considerare la precisa fisionomia della rinuncia che la differenzia dalla remissione<sup>28</sup>. Essendo la stessa attività meramente dismissiva, il profilo strutturale

---

<sup>25</sup> Sul punto, G. Sciancalepore, *Situazioni giuridiche disponibili e rinuncia. Le esperienze italiana, francese e spagnola*, Torino 2008, 27. L'Autore precisa che la negozialità dell'atto non è particolarmente controversa in dottrina ed è pressoché pacifica in giurisprudenza. Tale prerogativa va desunta dalla rilevanza della volontà di dismettere, in quanto la perdita di un diritto in capo al titolare richiede la determinazione di una volontà in tal senso.

<sup>26</sup> Sul punto, per Sciancalepore, *Situazioni giuridiche cit.* 28-49, il carattere negoziale unilaterale della rinuncia costituisce un aspetto da non trascurare soprattutto per quanto concerne il peculiare profilo della recettività. Osserva l'Autore che la recettività sarebbe una caratteristica necessaria del negozio unilaterale (ai sensi dell'art. 1335 cod. civ.). Quest'assunto non è sempre condiviso dalla giurisprudenza, la quale esclude che i negozi unilaterali siano necessariamente recettivi. Sulla natura sempre unilaterale della rinuncia la dottrina non è concorde. Infatti, in alcuni casi, essa assume carattere bilaterale, in quanto, essendo concordata con un altro soggetto, acquista la qualificazione giuridica di vero e proprio contratto. Gli orientamenti che delineano la natura contrattuale della rinuncia non convincono sul piano ricostruttivo dell'istituto e trovano scarso seguito nella giurisprudenza. L'orientamento prevalente ravvisabile nelle nostre Corti è quello di riconoscere all'atto di rinuncia la configurazione giuridica del negozio unilaterale. Precisa l'Autore che 'nell'esigenza di sottolineare la funzione eminentemente abdicativa della rinuncia è rimarcata la pertinente struttura (necessariamente) unilaterale, e ciò prescindendo anche dall'allusione terminologica univoca cui le parti abbiano fatto alla nozione di accordo. La qualificazione dell'atto negoziale in termini giuridici, infatti, avviene nel ricondurre il fatto storico posto in essere dai privati, opportunamente interpretato, alle norme ed ai principi dell'ordinamento giuridico'.

<sup>27</sup> Sulla questione, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche cit.*, 86, precisa che il distacco della situazione soggettiva del titolare non coincide con l'estinzione della situazione medesima. 'L'estinzione costituisce una conseguenza ulteriore, e neppure necessaria della dismissione. La dimostrazione che la funzione della rinuncia è di carattere esclusivamente dismissivo, non anche estintivo, è avvalorata dalle ipotesi di perita della situazione rinunziata senza che questa si estingua, in quanto la situazione medesima viene acquisita da altri soggetti in virtù di un autonomo titolo loro spettante'. Sul punto, si veda anche P. Perlingieri, *Remissione del debito e rinuncia al credito*, Napoli 1968, 76.

<sup>28</sup> Sulla questione, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche cit.* 309, precisa che la remissione non è un'esemplificazione della rinuncia, non è 'la *species* del più ampio *genus* rinuncia, ma piuttosto una figura aliena rispetto al fenomeno rinunziativo'.

dell'atto deve impostarsi nel senso dell'autosufficienza della volontà unilaterale del titolare del diritto, sia per la formazione della fattispecie, sia per la sua produttività di effetti.

Infatti, se il titolare di un diritto concorda con altri la destinazione dei diritti oggetto di rinuncia, non compie un atto dismissivo.

Pertanto, non vi è spazio per rinunzie bilaterali, né gratuite, né onerose, negandosi anche l'intento liberatorio proprio della remissione del debito.

L'atto di rinuncia resta circoscritto alla sfera giuridica del titolare che vuole dismetterlo e non incide, se non indirettamente, nella sfera di altri.

È interessante evidenziare che la rinuncia in materia di diritto del lavoro presenta dei caratteri che impediscono di assimilarla meccanicamente alla fattispecie negoziale tipica<sup>29</sup>: sia per quanto riguarda gli effetti, in quanto solitamente la rinuncia ha carattere traslativo, sia per quanto riguarda la categoria dei diritti implicati, sia per quanto riguarda il modo di operare.

La rinuncia nel diritto del lavoro ha ad oggetto un diritto patrimoniale e, secondo la dottrina dominante, può essere considerata una remissione del debito, che si perfeziona quando la volontà del creditore, nel caso in esame il prestatore di lavoro, viene comunicata al debitore ovvero il datore<sup>30</sup>.

Nel contratto di lavoro, la rinuncia, innestandosi su una preesistente relazione obbligatoria, nel momento in cui comporta la perdita di un diritto in capo al lavoratore, automaticamente arricchisce la sfera giuridica del datore di lavoro.

Dal punto di vista soggettivo, la legittimazione a porre in essere la rinuncia richiede la titolarità del diritto in capo al soggetto agente e la capacità del soggetto stesso di porre in essere atti dispositivi del diritto in questione. Quindi, legittimato alla rinuncia è il titolare del diritto, escludendosi che il potere di rinuncia possa essere riconosciuto ad un soggetto diverso.

Dal punto di vista oggettivo, invece, è indispensabile che il diritto cui si vuole rinunciare sia disponibile, dato che la rinuncia è un negozio attraverso il quale tipicamente si attiva una forma di disposizione.

Affinché la rinuncia sia valida occorre sia che l'oggetto, ovvero il diritto rinunciato, sia determinato o almeno obiettivamente determinabile, sia che la volontà del soggetto agente di dismettere il diritto sia inequivocabilmente manifestata<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Sul punto, Ferraro, *Rinunzie e transazioni* cit. 6.

<sup>30</sup> Sul punto, Mazziotti, *Diritto del lavoro* cit. 575.

<sup>31</sup> Sul punto, Carinci, *Diritto del lavoro* cit. 622.

La rinuncia deve essere altresì effettiva: occorre, cioè, che ci sia *l'animus rinunciandi* e, quindi, una piena consapevolezza da parte del prestatore di lavoro dei diritti che dovrebbero costituire l'oggetto della rinuncia.

Di conseguenza, si esclude che abbia valore di rinuncia la quietanza liberatoria con la quale il prestatore di lavoro dichiara, per iscritto, di aver ricevuto una determinata somma a tacitazione e saldo di ogni diritto. E se dalle circostanze non si rileva una piena rappresentazione da parte del lavoratore dei diritti cui dovrebbe rinunciare, la dichiarazione ha solo il valore di una quietanza per la somma ricevuta<sup>32</sup>.

Pertanto, nella quietanza liberatoria possono essere ravvisati gli estremi di un negozio di rinuncia o transazione in senso stretto solo nel caso in cui, per il concorso di particolari elementi di interpretazione contenuti nella dichiarazione, risulti che il lavoratore l'abbia resa con la chiara e piena consapevolezza di abdicare o transigere su propri diritti<sup>33</sup>.

La volontà costituisce il presupposto per l'esistenza stessa del negozio di rinuncia. È sempre necessario che il soggetto abbia agito consapevolmente ed abbia effettivamente compreso tutte le conseguenze che sul piano giuridico derivano dalla sua decisione.

Nell'ordinamento francese, in assenza di una specifica disposizione di legge, si ritiene che la rinuncia sia un atto giuridico unilaterale, attraverso il quale un soggetto può abdicare al diritto di cui risulta titolare o all'insieme delle prerogative che costituiscono la situazione giuridica a lui facente capo e di cui intende privarsi.

Relativamente alla struttura della rinuncia, vi sono state diverse opinioni.

Secondo una prima interpretazione, attualmente superata, l'atto di rinuncia potrebbe dirsi irrevocabile solo in seguito all'accettazione del soggetto che ne avrebbe tratto beneficio.

Seguendo un altro orientamento, l'essenza vera dell'atto di rinuncia risiederebbe non nella sua struttura, unilaterale o convenzionale, piuttosto nella sua peculiare funzione abdicativa.

Secondo la dottrina maggiormente accreditata, si ritiene che la rinuncia è tale solo se 'in senso stretto' avente struttura unilaterale e funzione abdicativa<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Sulla questione, Mazziotti, *Diritto del lavoro* cit. 575.

<sup>33</sup> Sul punto, Cass., Sez. lav., 4/8/2021, n. 22245. La Suprema Corte afferma che la quietanza liberatoria rilasciata a saldo di ogni pretesa costituisce generalmente una mera dichiarazione di scienza che, come tale, non comporta la rinuncia dello stesso a tutti i diritti di credito scaturenti dal rapporto intercorso.

<sup>34</sup> Sulla questione, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche* cit. 12 e 27-60. L'Autore effettua una dettagliata ed interessante analisi dell'istituto della rinuncia nell'ordinamento italiano, realizzata in chiave comparata con riguardo agli ordinamenti francese e spagnolo. Relativamente all'istituto della rinuncia nell'ordinamento francese. L'Autore evidenzia come in tempi remoti vi fosse un generale scetticismo avverso i negozi unilaterali produttivi di effetti nella sfera giuridica di terzi soggetti. Per questo, era molto diffusa in dottrina la convinzione che la rinuncia, per essere efficace, necessitasse del consenso del beneficiario, nel senso che non si potesse totalmente prescindere dalla volontà del terzo di volere o meno beneficiare dei vantaggi scaturenti dalla volontà di un altro soggetto di rinunciare ad un diritto. Da qui l'affermazione della natura necessariamente negoziale del negozio di rinuncia. Detta impostazione è, però, superata. Gradualmente si è

In giurisprudenza, si riscontra la propensione delle Corti francesi ad ammettere la natura essenzialmente unilaterale della rinuncia e, quindi, a non richiedere la partecipazione all'atto di nessun altro soggetto al di fuori del rinunziante.

Nell'ordinamento francese, similmente a quanto accade nel sistema italiano, l'abbandono di un diritto, o di una o più facoltà ad esso collegate risulta essere il requisito principale della rinuncia, in quanto questo gli conferisce la giusta autonomia rispetto agli atti di trasferimento o di alienazione<sup>35</sup>. Relativamente alla natura recettizia o meno del negozio di rinuncia, secondo la dottrina francese, sembra prevalere la soluzione negativa, nel senso che non si ritiene necessario che la dichiarazione di volere rinunciare ad un determinato diritto o facoltà debba essere indirizzata a terzi soggetti.

Benché il carattere recettizio non possa essere affermato come regola generale valevole per tutti i negozi di rinuncia, al contempo, nel silenzio normativo, non si ritiene che possa essere perentoriamente escluso.

Da qui sorge il problema di comprendere quando la rinuncia debba rivestire il carattere di negozio unilaterale recettizio.

In effetti, è lo stesso legislatore a prevedere quando esso debba essere eccezionalmente notificato ai terzi interessati.

E' utile evidenziare come, in materia di diritto del lavoro, tutte le rinunzie anticipate compiute dal lavoratore subordinato vanno, per regola generale, dichiarate nulle, così per l'esperienza positiva francese certe rinunce sono considerate illecite in quanto aventi ad oggetto un diritto non ancora attuale,

Nella stessa prospettiva vanno considerate le rinunzie relative al diritto di ricevere gli alimenti che possono riguardare solo pagamenti scaduti.

In dette ipotesi, appare evidente la *ratio* di tutelare particolari categorie di soggetti che si trovano nella posizione di parte debole del rapporto.

---

compreso che il contrasto tra le cosiddette rinunzie unilaterali e il principio generale secondo cui nessuno può ricevere alcunché malgrado la sua volontà sia solo apparente. In effetti la rinuncia non produce di per sé nessun effetto traslativo del diritto: se un terzo ne trae profitto, ciò non si verifica per volontà del rinunziante, ma per effetto della legge che, 'impadronendosi' del diritto abdicato, ne determina le sorti. L'Autore precisa altresì che l'unilateralità della rinuncia ad un diritto in senso stretto non è incompatibile con la partecipazione di due o più persone. È possibile che l'atto conservi il suo carattere unilaterale nonostante la partecipazione di più soggetti (come, ad esempio, nel caso di abbandono di un bene da parte di tutti i comproprietari che agiscano contestualmente) oppure costitutive della volontà di un'unica parte (come avviene nei casi in cui la volontà del curatore vada ad integrare quella del soggetto non totalmente capace).

<sup>35</sup> Sul punto, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche* cit. 105, osserva che la dottrina francese rimarca la differenza tra atti di alienazione e atti di rinuncia, proprio sottolineando che mentre i primi lasciano sussistere il diritto che ne forma l'oggetto, i secondi implicano semplicemente la soppressione del diritto dalla sfera giuridica del rinunziante, senz'alcun effetto traslativo ulteriore. Secondo l'Autore, il carattere strettamente abdicativo della rinuncia non esclude la possibilità di un'acquisizione indiretta del diritto abbandonato. Si ponga in mente alla rinuncia da parte del legatario dei beni oggetto del legato, laddove è consentito all'erede di ricevere interamente l'eredità in virtù della devoluzione legale; del resto, l'art. 786 del *code civil* prevede, più generalmente che «la parte del rinunziante accresce quella dei suoi coeredi».

Relativamente al carattere della rinuncia, si può osservare che nell'ordinamento spagnolo la soluzione raggiunta non sembra dissimile rispetto all'esperienza italiana.

La rinuncia ha carattere esclusivamente dismissivo e l'eventuale acquisizione in capo a terzi della situazione giuridica a seguito di rinuncia non costituisce mai un effetto immediato e diretto della stessa.

Rispetto ai sistemi italiano e francese, nei quali non esiste una norma che disciplini positivamente una generale facoltà di rinuncia da essere esercitata dal titolare del relativo diritto, nel sistema spagnolo va richiamato l'art. 6 del *Código civil* il quale contempla la previsione di carattere generale del diritto di rinuncia da parte dei privati alle situazioni giuridiche di cui sono titolari, seppur nei limiti previsti dalla legge.

Il suddetto articolo prevede la facoltà generale di rinuncia in capo ai privati, stabilendo una clausola di generale ammissibilità dei diritti riconosciuti al soggetto, stabilendo il limite che la rinuncia non sia esercitata in contrasto all'ordine pubblico o pubblico interesse o in danno dei terzi. Per quanto riguarda l'ordinamento spagnolo, per *renuncia* deve intendersi l'atto di dismissione volontaria di un diritto o di altra situazione giuridica soggettiva di cui si è titolari, con conseguente estinzione della titolarità stessa<sup>36</sup>.

Essendo la rinuncia mera abdicazione del diritto, la sua funzione e, di conseguenza, anche il suo effetto essenziale, tipico, consiste nell'abbandono del diritto. Gli altri effetti eventualmente prodotti costituiscono conseguenze ulteriori e riflesse del negozio in esame.

Quindi, nell'esperienza spagnola, la rinuncia ha carattere unilaterale, esclusivamente dismissorio.

Talvolta, tuttavia, si è fatto riferimento, da parte della dottrina minoritaria, all'ammissibilità di rinuncia pattizia, sia gratuita che con corrispettivo o di rinuncia a favore di terzi.

Sulla questione, si è espressa anche consolidata giurisprudenza, ritenendo che la funzione della rinuncia va individuata nell'abdicazione del diritto e le è concettualmente estranea ogni ipotesi di trasferimento di quest'ultimo in capo ad altri soggetti<sup>37</sup>.

Quindi, ogni attività in cui il titolare di un diritto se ne priva per cederlo a terzi non deve essere ricondotta al fenomeno rinunziativo; ogni eventuale trasmissione della situazione giuridica rinunziata in capo ad altri non incide sul carattere della rinuncia, ma ne costituisce effetto riflesso, esterno alla vicenda più propriamente dismissiva<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Sciancalepore, *Situazioni giuridiche* cit. 120, precisa al riguardo che la rinuncia è mera abdicazione del diritto.

<sup>37</sup> Sulla questione, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche* cit., 123. L'Autore ha richiamato il *Tribunal Supremo*, 27 febbraio 1989, così come ricordato in A. Cabanillas Sanchez, *La renuncia a los derechos*, in *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*, I, Madrid 1992.

<sup>38</sup> Sul punto, Sciancalepore, *Situazioni giuridiche* cit. 122 e 249-258.

#### 4.- **Considerazioni conclusive.**

Muovendo dalle origini e dall'ambito di applicazione dell'art. 2113 del Codice civile ed esaminando i diritti oggetto delle rinunzie e transazioni nel rapporto di lavoro, si è provato ad evidenziare gli aspetti peculiari della rinunzia in chiave comparatistica.

È evidente che l'esame del negozio considerato è piuttosto complesso, anche per le diverse ed articolate interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali sviluppatesi nel tempo, e deve essere affrontato, oltre che dal punto di vista teorico, anche con riferimento alle singole ipotesi applicative, nonché in considerazione delle esigenze dei diversi sistemi esaminati.

Di notevole interesse è l'istituto in ragione delle diverse fattispecie che abbracciano più contesti, come in materia di successioni o diritti reali o situazioni di tipo creditorio, oltre che per le diverse disposizioni che, pur essendo qualificate con il termine di rinunzia, non sono in alcun modo riconducibili alla stessa.

Nel nostro sistema, una più ampia tutela è riscontrabile per il lavoratore che compie l'atto dimissorio, per la posizione in cui lo stesso si viene a trovare all'interno del rapporto di lavoro.

Un approccio più prudente, probabilmente più apprezzabile, all'intera disciplina è ravvisabile nell'ordinamento spagnolo, alla luce dell'esistenza di una espressa previsione della facoltà generale di rinunzia da parte dei privati alle situazioni giuridiche di cui sono titolari, sebbene nei limiti previsti dalla legge.

Si avverte, per certo, una sempre maggiore esigenza di raggiungere sia nel nostro ordinamento che negli altri sistemi considerati un concetto unitario, realizzando allo stesso tempo un equo contemperamento degli interessi contrapposti.

Tenendo conto delle divergenze e delle affinità esistenti, sono emersi molti aspetti comuni, che sono sicuramente fondamentali per la possibile elaborazione di un concetto unitario della rinunzia.

**Abstract.** - Il contributo affronta l'interessante tematica di cui all'art. 2113 del Codice Civile che disciplina le rinunzie e le transazioni nel rapporto di lavoro.

Muovendo dalle origini della citata norma, soffermandoci sulla riforma di cui alla L. n. 533 del 1973, introduttiva del rito del lavoro, ed esaminandone l'ambito di applicazione, anche alla luce dei diversi orientamenti sviluppatisi nel tempo, si analizzano i diritti che costituiscono oggetto delle rinunzie e transazioni.

In chiave comparatistica, si evidenzia come nel sistema nostrano una più ampia tutela è riconosciuta al lavoratore, per la posizione in cui lo stesso viene a trovarsi all'interno del rapporto di lavoro.

Particolare attenzione è poi dedicata agli aspetti della rinunzia ed in particolare si rileva che, rispetto ai sistemi italiano e francese, nei quali non è contemplata una norma che disciplini positivamente una generale facoltà di rinunzia da essere esercitata dal titolare del relativo diritto, nel sistema spagnolo l'art. 6 del *Código civil* prevede espressamente il carattere generale del diritto di rinunzia da parte dei privati alle situazioni giuridiche di cui sono titolari, seppur nei limiti previsti dalla legge.

In ogni caso, alla luce delle divergenze e affinità esistenti, non sono pochi gli aspetti comuni che appaiono fondamentali per la possibile elaborazione di un concetto unitario della rinunzia.

The contribution addresses the interesting topic referred to in the art. 2113 of the Civil Code which regulates waivers and transactions in the employment relationship.

Starting from the origins of the aforementioned law, focusing on the reform referred to in Law n. 533 of 1973, introductory to the labor ritual, and examining its scope of application, also in light of the different orientations developed over time, the rights that are the subject of waivers and transactions are analysed.

From a comparative perspective, it is highlighted that in our system a broader protection is recognized for the worker, due to the position in which he finds himself within the employment relationship.

Particular attention is then dedicated to the aspects of renunciation and in particular it is noted that compared to the Italian and French systems, in which a rule which positively regulates a general right of renunciation to be exercised by the holder of the relevant right is not contemplated, in the Spanish system the art. 6 of the *Código civil* expressly provides for the general nature of the right of private individuals to renounce the legal situations to which they are entitled, albeit within the limits established by law.

In any case, in light of the existing divergences and affinities, there are many common aspects that appear fundamental for the possible development of a unitary concept of renunciation.