

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1081



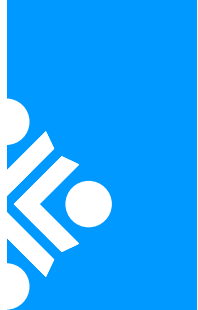
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

L'attuale scenario tra recente giurisprudenza,
novità normative e aspetti pratici



SPECIALE ASRI





ASRI

ANCL - Scuola delle Relazioni Industriali

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro istituisce la propria **Scuola delle Relazioni Industriali** (di seguito ASRI o Scuola).

L'ANCL, in coerenza con l'art. 2 dello Statuto associativo, da diversi anni favorisce la **collaborazione con altri organismi** quali Università, Fondazioni studi, organizzazioni di rappresentanza, per lo studio, la ricerca, l'interpretazione in materia giuslavoristica, previdenziale, tributaria, del diritto d'impresa e su tutti i temi di interesse professionale per gli associati.

L'Associazione si occupa, altresì, dell'arricchimento culturale e professionale degli associati attraverso l'organizzazione di **convegni, conferenze, corsi di aggiornamento** e la predisposizione di **borse di studio**. Ai sensi dell'art. 5, al fine di perseguire gli scopi statuari l'Associazione si avvale di un proprio **Centro Studi Nazionale** quale strumento scientifico al servizio della categoria.

Il Centro Studi Nazionale, anche su impulso degli associati, dell'**Ufficio di Presidenza Nazionale** e del **Consiglio Nazionale ANCL** sviluppa attività di **ricerca, studio e documentazione** in particolare nelle materie del diritto del lavoro, della legislazione sociale, del diritto sindacale e delle relazioni industriali.

Il Consulente del Lavoro, essendo incaricato dai datori di lavoro, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale svolge un ruolo determinante nell'individuazione e nella corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Inoltre, l'ANCL intende promuovere la figura del Consulente del Lavoro come professionista di riferimento in ambito di **contrattazione collettiva aziendale e territoriale**, data la conoscenza e lo stretto legame con il contesto aziendale e il tessuto economico-produttivo del territorio in cui opera.

L'**ASRI** nasce con lo scopo principale di mettere le competenze e l'esperienza dei Consulenti del Lavoro iscritti all'Associazione a disposizione delle parti sociali per trovare soluzioni efficaci e innovative per il **miglioramento dei sistemi di relazioni industriali e dei contratti collettivi**.



**SCARICA IL DOCUMENTO
PROGRAMMATICO COMPLETO**

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

IL PARERE DEGLI ESPERTI

LE CONCILIAZIONI SINDACALI

a cura di Enrico Gragnoli - p.8

6

ATTI DAL CONVEGNO

RELAZIONE INTRODUTTIVA

a cura di Enrico Gragnoli - p.30

29

I PANEL - SEDE E SOGGETTI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Giuseppe Gentile - p.35

34

La conciliazione in sede sindacale: una disamina sul contesto normativo e giurisprudenziale

di Luca Zaccarelli - p.38

La forma è sostanza?

di Giovanni Cruciani - p.42

Occorre separare la figura del conciliatore da quella dell'assistente

di Davide Guarini - p.44

Professionalizzare il conciliatore

di Luca Malcotti - p.46

II PANEL - TEMPI E MODI DELLA CONCILIAZIONE

Abstract introduttivo a cura di Francesco Lombardo - p.51

50

Un quadro normativo e giurisprudenziale complesso: occorre ripartire dagli istituti

di Michele Siliato - p.54

Le conciliazioni in modalità telematica: brevi considerazioni a partire dall'esperienza delle Commissioni di certificazione universitarie

di Valentina Aniballi - p.58

Le conciliazioni di fronte all'Ispettorato

di Stefano Bosio - p.61

Il caso dei lavoratori stranieri: verso un'assistenza più completa ed efficace

di Giovanni Fiaccavento - p.65

IDEE E SPUNTI

Raccolti in questo numero

III PANEL - PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI

69

Abstract introduttivo a cura di Dario Montanaro - p.70

Le tipologie di transazione e il relativo trattamento previdenziale e fiscale
di Stefano Camassa - p.72

Gli aspetti contributivi della conciliazione: la parola all'INPS
di Luca Loschiavo - p.75

La conciliazione monocratica: tra risvolti e prospettive
di Barbara Garbelli - p.78

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

81

a cura di Enrico Gragnoli - p.82

ASRI SUL TERRITORIO

85

Le relazioni industriali e le opportunità per l'impresa
SEMINARIO DI STUDI ASRI A GORIZIA
15 Novembre 2024 - p.86

Gli Istituti contrattuali nella contrattazione di secondo livello: nuovi spunti e sinergie - Dialogo sulla contrattazione collettiva nel settore Terziario
CONVEGNO ASRI A TREVISO
22 Novembre 2024 - p.88

Il ruolo della Contrattazione Collettiva alla luce della rivoluzione tecnologica
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI COSENZA
28 Novembre 2024 - p.91

Bilateralità come strumento per migliorare il trattamento economico complessivo - Nuove strategie di attrattività e retention
CONVEGNO ASRI ALL'UNIVERSITÀ DI TERAMO
22 Gennaio 2025 - p.93

The background is a solid dark blue. On the left side, there are two vertical bars of a lighter blue color, one at the top and one at the bottom. In the upper right corner, there is a faint, light blue geometric pattern consisting of several overlapping shapes, including circles and elongated rectangles, some of which are arranged to form a larger, stylized arrow-like shape pointing towards the right.

ATTI DAL CONVEGNO



III PANEL

PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI

LUCA LOSCHIAVO

Dirigente Centrale Entrate area normativa INPS

Gli aspetti contributivi della conciliazione: la parola all'INPS



In virtù della qualifica che lei riveste e dell'ente che rappresenta vorremmo conoscere la posizione dell'Istituto in merito a quanto detto fino ad adesso ed in particolare circa legittimazione della transazione e sulla possibilità di individuare percorsi, anche di validità dello strumento conciliativo, rispetto al prelievo contributivo.

Buonasera a tutti e grazie per avermi coinvolto in questo dibattito. Mi rifaccio ad una battuta che mi è capitato di sentire, che definitiva l'INPS "il terzo incomodo" della transazione. Questa espressione suggerisce un ruolo non del tutto positivo dell'ente nella dinamica conciliativa; colgo l'occasione per evidenziare, invece, quanto l'INPS si ponga in tale contesto a tutela del lavoratore, il quale non sempre ha una reale percezione dell'impatto sulla sua posizione previdenziale della vicenda transattiva.

Cercherò di approfondire il tema, se pur complesso, prestando particolare attenzione agli aspetti contributivi e previdenziali partendo sicuramente da quelli più semplici, questo perché il diritto previdenziale si struttura su una cornice giuridica chiara e tendenzialmente immutabile.

Con particolare riferimento al tema oggetto del dibattito odierno richiamo sicuramente l'attenzione sulla Circolare INPS, n. 6/2014, che se pur datata è ancora valida. I principi fondamentali su cui si basa

l'obbligo contributivo in questi casi, sono semplici.

Il primo è tendenzialmente la **neutralità della transazione per l'istituto**, questo perché l'Istituto non partecipa alla vicenda transattiva, e a fronte anche dell'operatività dell'art. 2115 c.c. tale per cui quella trattata è una materia che risulta essere sottratta alla disponibilità delle parti e soggetta a obblighi inderogabili.

L'altro principio fondamentale è la **non vincolatività del titolo della dazione** che viene pattuita all'interno della transazione e questo significa che, sostanzialmente, al di là del nome che assume la prestazione pattuita, l'analisi complessiva della vicenda transattiva impone un maggiore approfondimento, dovendo spingersi oltre le definizioni che vengono utilizzate nell'atto transattivo così da procedere nella valutazione della natura sostanziale dell'assetto degli interessi contrapposti, per poi giungere all'effettiva composizione della transazione.



Questa attività interpretativa è di fatto fondamentale in quanto contribuisce a fornire una qualificazione sostanziale, sia a quello che è l'oggetto della rinuncia, sia a quello che viene ottenuto dalle parti, per poter procedere nella verifica sull'obbligo contributivo.

Quanto fino ad adesso detto attiene perlopiù all'obbligazione contributiva, rispetto alla quale vige il **principio del minimo imponibile**, per cui ciò che rileva ai fini dell'obbligazione non è quanto è stato percepito dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ma quanto avrebbe dovuto percepire a tale titolo.

Questo comporta che una volta ricostruito il concreto sistema di interessi, che è alla base della vicenda transattiva, occorre valutare se le somme corrisposte siano somme eccedenti o non eccedenti i diritti nascenti dal sottostante rapporto di lavoro e, nel caso in cui le somme non siano eccedenti, ancorché vengano qualificate in transazione in un altro modo, l'Istituto è libero di riqualificare quella dazione ed eventualmente sottoporla a imposizione contributiva (si tratta di un procedimento in cui l'onere della prova è dell'Istituto). Sul punto, dunque, è possibile ricollegarsi ad un tema centrale che ha animato anche i precedenti Panel, quello della c.d. asimmetria informativa, che in tale sede analizzerò dal lato invece dell'ente previdenziale.

Quest'ultimo, infatti, interviene qualora l'accordo sia stato raggiunto e dunque ha una visione, tendenzialmente, parziale della vicenda che trova la propria concretizzazione nell'atto transattivo, e l'intervento dell'ente stesso è solo eventuale e si realizza laddove sia necessario l'esperimento dell'onere probatorio.

L'ultimo principio che richiamo è quello della c.d. omogeneizzazione delle basi imponibili che, dopo l'ultima riforma, ha reso un po' più ampio il collegamento con il rapporto di lavoro oggetto della transazione. Quindi **si considerano imponibili tutte le**

somme corrisposte o da corrispondere in relazione al rapporto di lavoro. Tale brocardo trova poi il suo temperamento in alcune specificità dell'imponibile contributivo, che lo differenziano dall'imponibile fiscale.

Il compito sostanziale dell'istituto quindi qual è? Verificare in concreto la riferibilità delle somme erogate o delle somme oggetto di rinuncia al rapporto di lavoro, in virtù del precipitato di tutti i principi che ho enunciato.

Quello che per noi è rilevante, quindi, non è la rinuncia in sé, ma è la valutazione di quanto risulta essere oggetto di tale rinuncia così da verificare effettivamente quello che è oggetto di remunerazione da parte della somma stabilita dalla transazione e cosa sia effettivamente oggetto di rinuncia.

A titolo esemplificativo si pensi alla rinuncia a titolo oneroso ad impugnare un licenziamento; nel momento in cui si rinviene il licenziamento come res litigiosa alla base della transazione, si determina un legame con le somme derivanti dal rapporto di lavoro e quindi interviene una legittimazione ad investigare più in profondità sul reale oggetto della rinuncia.

Uno dei punti critici in questa attività, per esempio, riguarda tutte le somme che vengono erogate a titolo di obbligo di fare e non fare, così quelle che vengono erogate al fine di evitare l'impugnazione del licenziamento. In quest'ultimo caso, dunque, al fine di scongiurare un giudizio che abbia ad oggetto il licenziamento stesso, il principio che viene invocato di solito, in sede di transazione, è che queste somme siano erogate a titolo di incentivo all'esodo.

L'incentivo all'esodo, come sappiamo, non è imponibile dal punto di vista previdenziale, soprattutto dopo la modifica all'art. 12 co. 4 l. n. 153/1969, ma con dei limiti, perché ovviamente la somma che viene erogata a tale titolo, deve essere pur sempre erogata in sede di risoluzione del rapporto di lavoro e



in funzione di agevolare lo scioglimento del rapporto medesimo.

Si può, dunque, affermare che ci siamo spostati a valle dell'avvenuto licenziamento e questo comporta una maggiore difficoltà dell'ente previdenziale di qualificare correttamente la somma di incentivo all'esodo.

Allo stesso modo, riferendoci a una categoria più generale quella già richiamata in precedenza degli obblighi di fare e non fare, cito parole non mie, non sono una categoria generale autonoma se così fosse si violerebbe il principio di indisponibilità del titolo e la transazione assumerebbe sempre valenza novativa. Occorre guardare ai diritti dedotti nella transazione, quindi all'effettiva ragion d'essere della transazione, che non

è la rinuncia, ma la soddisfazione di un interesse preesistente alla transazione stessa, attraverso l'erogazione di una somma, ancorché inferiore a quanto dovrebbe corrispondere in relazione a quello specifico interesse. La rinuncia quindi è soltanto la necessaria conseguenza dell'effetto satisfattivo dell'interesse. Tale effetto è pari dal punto di vista qualitativo, ancorché inferiore dal punto di vista quantitativo, la cui pretesa aveva determinato il conflitto. Questo è quanto viene affermato dalla Cassazione con sent. n. 26148/2022, che riprende in modo pedissequo quanto già affermato nella sent. n. 10210/2023.

Ovviamente poi ci sono le varie casistiche, quella del risarcimento a seguito di assunzione post licenziamento, quindi con riassunzione ex nunc, in questo caso le somme corrisposte in caso di rinuncia alla reintegra, a seguito dell'applicazione dell'articolo 18 sono considerate non imponibili.

Un'ultima particolarità, non dimentichiamoci che, nel momento in cui nella vicenda regolata dalla transazione, viene in rilievo un licenziamento, ancorché la transazione si concluda come semplice accordo risolutivo delle parti, sussistono sul punto ancora numerosi orientamenti contrastanti sul fatto che il datore di lavoro non debba pagare il ticket licenziamento, proprio perché in questi casi si procede nell'applicazione di un criterio sostanziale e non puramente formale, cioè la vicenda, al di là di come viene vestita nelle conclusioni della transazione, presuppone la conclusione di una vicenda che ha visto un licenziamento o quantomeno l'intenzione di licenziare.

