

Edizione n. 1/2025, storico n. 408

IL CONSULENTE

1081



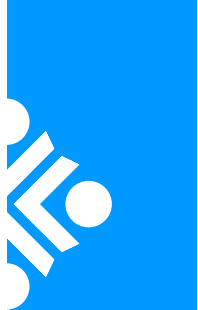
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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



ATTI DAL CONVEGNO



III PANEL

PROFILI FISCALI E CONTRIBUTIVI

BARBARA GARBELLI

Consulente del Lavoro

La conciliazione monocratica: tra risvolti e prospettive



Concludiamo questo terzo Panel con l'intervento della Consulente del Lavoro Barbara Garbelli, alla quale chiedo se può altresì affrontare il tema della conciliazione monocratica, che di fatto si dimostra quale nuova idea del lavoro e delle relazioni industriali e al contempo si manifesta come una rivisitazione profonda delle attività ispettive e di vigilanza.

Affrontiamo qui un'altra variazione sul tema, nel senso che parliamo di conciliazioni, ma parliamo di conciliazioni monocratiche. Questo perché quando parliamo di imponibilità contributiva e fiscale, è necessario fare una riflessione su quello che è l'Istituto della conciliazione monocratica, che segue delle regole a sé, e che trova una propria disciplina all'art. 11 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

Cosa comprende una conciliazione monocratica? A differenza delle altre conciliazioni l'accordo conciliativo deve sempre prevedere il riconoscimento di un periodo lavorativo, che sia intercorso fra le parti; inoltre **l'Istituto della conciliazione monocratica ha il preciso scopo di tutelare i diritti del lavoratore, dal punto di vista retributivo, contributivo e assistenziale.** Queste sono due premesse importanti, per andare a definire poi quelli che sono i contenuti della conciliazione monocratica e i suoi risvolti sia in termini operativi e di imponibilità contributiva sia in termini di imponibilità fiscale e gestione assistenziale.

Il tema è stato ripreso anche da una Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n.36 del 2009, che ha appunto ricordato come **l'accordo conciliativo debba sempre prevedere il riconoscimento di un periodo lavorativo fra le parti**, pertanto l'accordo conciliativo – che ricordiamo può essere promosso dal lavoratore ma può anche essere promosso dall'ispettore – può aver luogo solo al ricorrere di condizioni di regolarità del rapporto di lavoro. Il classico caso in cui non ricorrono le necessarie condizioni è l'occupazione di un lavoratore presente sul territorio italiano in modo irregolare oppure l'occupazione di un lavoratore privo dei requisiti anagrafici richiesti dalla norma, per cui non sono state rispettate le norme in materia di salute e sicurezza: in questo caso la conciliazione monocratica non potrà trovare applicazione. Nei casi invece in cui è possibile applicarla, perché vengono comunque garantiti tutti i diritti del lavoratore, in funzione di questa conciliazione, potrà essere solo il lavoratore o l'ispettore a proporla, quindi, di fatto, il

ruolo che ha il datore di lavoro in questo contesto, è di trattare, di conciliare, di trovare un accordo che soddisfi entrambe le parti. Ma dall'altro lato questo aspetto pone la necessità di una riflessione, ovvero **il lavoratore dovrebbe essere ben consapevole di quello che è l'istituto della conciliazione monocratica, soprattutto in funzione del fatto che ci si trova poi, a volte, presso la sede dell'Ispettorato con il lavoratore che non rimane soddisfatto**, in funzione del fatto che gli vengono riconosciute le retribuzioni previste dal contratto collettivo e la relativa contribuzione, mentre in quel momento al lavoratore interessa poco quella è la contribuzione mentre preferirebbe avere una disponibilità liquida immediata più importante. Quindi, sicuramente questo aspetto ci mette in condizione di **fare una considerazione su quella che è la conoscenza dell'istituto anche da parte dei lavoratori che si presentano presso l'Ispettorato del Lavoro e chiedono un aiuto da questo punto di vista.**

Queste premesse ci conducono al tema dell'**imponibilità contributiva**, che riguarda le retribuzioni previste dal



contratto collettivo e - così come è stato specificato anche dalla Circolare n.24/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - nel calcolo della contribuzione, dovranno comunque sempre essere rispettati, quanto meno, i minimali previsti dalla normativa per quel periodo interessato dalla conciliazione, proprio in funzione del fatto che l'istituto della conciliazione monocratica è volto a tutelare i diritti anche contributivi di questi lavoratori. Tuttavia, nel momento in cui si arriva a quello che è un accordo conciliativo, questa conciliazione viene assimilata, sostanzialmente, ad una emersione spontanea.

A tale assimilazione consegue che la contribuzione che verrà versata dal datore di lavoro, non è interessata da sanzioni, ma sarà interessata da una particolare modalità di invio della denuncia, attraverso appunto il portale istituzionale, attraverso gli Uniemens che dovranno interessare i singoli periodi che di fatto vengono riconosciuti in sede di conciliazione. Questo, perché stiamo tutelando il diritto contributivo di quel lavoratore. D'altro canto la norma era meno chiara, dal punto di vista dell'applicazione delle sanzioni per la parte assistenziale - quindi la contribuzione INAIL - e sul punto dobbiamo ricordare, che era stato proposto un interpello dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Prato nell'ottobre 2006, a cui di fatto è stato risposto positivamente, perché la regola dell'emersione spontanea vale dal punto di vista contributivo e anche dal punto di vista assistenziale.

Il quadro dunque è sufficientemente chiaro, pur sempre nella consapevolezza che quando siamo alle prese con la compilazione del Libro Unico del Lavoro, da cui derivano tutti gli adempimenti, sappiamo che non è immediato e non è semplice, soprattutto quando queste conciliazioni monocratiche non interessano il periodo corrente, ma investono periodi precedenti, addirittura a copertura di diverse annualità.

Un'attenzione particolare però, deve essere riposta a riguardo dell'**imponibilità**



fiscale. Infatti, come anticipato in premessa, la norma tutela il diritto previdenziale esistenziale del lavoratore, ma non abbiamo riferimenti all'interno del testo quanto all'applicazione dell'imponibilità fiscale. Pertanto, in funzione del fatto che le somme derivanti da conciliazione monocratica non fanno parte dell'elenco degli importi assoggettabili a tassazione separata - così come previsto dall'articolo 17 del TUIR - queste somme saranno soggette a tassazione ordinaria; tassazione ordinaria che segue il principio di cassa che si andrà ad applicare in base al momento in cui quella somma effettivamente è stata riconosciuta al lavoratore.

Dunque se nel momento in cui si conclude la conciliazione, al lavoratore interessato le somme non sono ancora state corrisposte, in tale circostanza avremo l'imponibilità fiscale di queste somme; ma qualora queste somme in contanti fossero già state corrisposte al lavoratore e sono regolarizzate anche dal punto di vista contributivo, in tal caso gli importi saranno imponibili anche dal punto di vista fiscale, per i periodi in cui effettivamente sono state corrisposte. Da qui deriva tutto l'apparato sanzionatorio ordinario, in relazione all'IRPEF, che non

sconta di quel vantaggio di cui invece si avvale la parte contributiva e assistenziale.

Ma c'è un altro aspetto interessante, soprattutto da attenzionare in relazione alle conciliazioni monocratiche, che riguarda il computo dei lavoratori e quindi i limiti dimensionali dell'impresa e l'applicazione delle agevolazioni contributive.

Se da un lato possiamo tranquillamente dire che, trattandosi di un'emersione spontanea, quest'ultima non andrà ad incidere negativamente sull'applicazione delle agevolazioni contributive (perché non vengono meno le condizioni previste al decreto legislativo n. 151/2015), dall'altro lato però, bisogna porre attenzione a quelli che sono i limiti dimensionali dell'impresa, ad esempio quelli che portano al venir meno del requisito artigiano dell'azienda o ancora, i limiti dimensionali che comportano degli adempimenti obbligatori, ad esempio la comunicazione di parità di genere o quelli in materia di whistleblowing. Quindi sicuramente, da questo punto di vista, è necessario porre attenzione a quelle che sono le nuove dimensioni dell'impresa, a fronte del riconoscimento di questo rapporto di lavoro.



