



RINUNCE E TRANSAZIONI IN MATERIA DI LAVORO

5 aprile 2016



AUTORI DEL DOCUMENTO

Massimiliano Bisia - *componente Commissione Diritto del Lavoro*
Sandro Tulli - *componente Commissione Diritto del Lavoro*

Sulla base degli atti del Convegno *“Conciliazioni e transazioni in materia di lavoro”*, autori:

Maria Delle Donne - *Magistrato, Consigliere della Corte d’Appello - Sezione Lavoro di Roma*
Paolo Pizzuti - *Professore Ass.to di Diritto del Lavoro dell’Università degli Studi del Molise*
Filippo Mengucci - *componente Commissione Diritto del Lavoro*
Fabio Federico Diano - *componente Commissione Diritto del Lavoro*

e dell’articolo *“L’accordo transattivo e l’assoggettamento contributivo: una storia infinita...”*, apparso su *“Il Commercialista, Lavoro e Previdenza”*, n. 4 (settembre 2014), autori:

Ferdinando Marchetti - *componente Commissione Diritto del Lavoro*
Alessandro Carnevale - *componente Commissione Diritto del Lavoro*
Salvatore Catarraso - *componente Commissione Diritto del Lavoro*
Gianluca Bartolini - *già componente Commissione Diritto del Lavoro*



INDICE

1. Premessa.....	4
2. Definizioni e caratteristiche.....	5
3. Diritti indisponibili e deroghe.....	9
4. Breve massimario.....	12
5. Profili fiscali delle transazioni di lavoro.....	16
6. Profili contributivi delle transazioni di lavoro.....	26
7. Schede di sintesi.....	29
7.1 RIEPILOGO DELLA SUCCESSIONE NORMATIVA NELLE TRANSAZIONI DI LAVORO.....	29
7.2 RIEPILOGO DELL'IMPONIBILITA' FISCALE E PREVIDENZIALE DEGLI ACCORDI TRANSATTIVI.....	30
7.3 RIEPILOGO DELLA SOGGEZIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA.....	33



1. Premessa

Con l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana si è intervenuto, oltre che nell'ambito dei tradizionali rapporti tra organi dello Stato e tra il cittadino e lo Stato stesso, soprattutto nel contesto dei rapporti interprivati tra i cittadini, considerati in base alla loro diversa posizione rivestita nella società civile.

Ciò ha comportato essere preminente la considerazione del cittadino in funzione per così dire "di classe" (ovvero come espressione articolata delle differenti categorie sociali di lavoratori) e ha definito un nuovo concetto di dignità sociale del cittadino, che si rifà direttamente al disposto di cui all'art. 3, co. 1 della Legge Fondamentale.

L'espressione più rilevante di tale enunciato si ha (più di quanto avvenga nel diritto commerciale e nel diritto civile) nell'ambito del diritto del lavoro, attraverso la tutela del lavoratore. Egli, considerato fino a ieri nella sua interezza di parte debole nel rapporto contrattuale, oggi è peraltro rivisto, secondo parte della dottrina e della giurisprudenza, nella sua posizione finalmente paritaria col datore di lavoro.

Tale protezione originaria della disegualianza tra le parti non è più (come avveniva nello Stato liberale prima e nello Stato corporativo poi) espressione di un "*favor*" indice di privilegio: denota non solo il passaggio della posizione socio-professionale del lavoratore dall'ambiente di lavoro al sistema economico, ma porta oggi con sé la consapevolezza del momento di passaggio rispetto alla tradizionale configurazione e all'organizzazione del mondo del lavoro. Di più: è di molto influenzata dal notevole dibattito sociologico sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo.

Sono diretta espressione della tutela del lavoratore nel rapporto, le norme costituzionali che tutelano numerosi istituti di diritto del lavoro: l'art. 36 (retribuzione proporzionata e sufficiente), gli articoli da 37 a 40 ecc. (di cui più diffusamente si parlerà nell'elaborato).

La Costituzione va poi addirittura oltre, ed affianca all'obiettivo tradizionale della tutela del contraente debole, la necessità di tutelare la libertà e la dignità sociale del lavoratore, al fine di realizzare il principio di eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, co. 2.



Le norme che disciplinano la materia del diritto del lavoro sono inderogabili, tuttavia si è stabilito che, nelle sedi protette, il lavoratore possa decidere dei diritti che le norme indicano come disponibili.

2. Definizioni e caratteristiche

La norma relativa alle rinunce e transazioni, ovvero l'art. 2113 del codice civile, si applica alle rinunce ed alle transazioni intervenute nell'ambito dei rapporti di lavoro contemplati dall'art. 409 del codice di procedura civile.

Tali rapporti riguardano:

- 1) il lavoro subordinato privato (anche se non inerente all'esercizio di una impresa) ed il lavoro parasubordinato (nella problematicità di una definizione di quest'ultimo all'esterno della nozione stessa di subordinazione);
- 2) il lavoro di agenzia e quello di rappresentanza commerciale;
- 3) il lavoro dei dipendenti di enti pubblici;
- 4) il lavoro tra soci di cooperativa e cooperativa (di cui alla L. n. 142 del 3.4.2001).

L'invalidità delle rinunce e delle transazioni, come sancita dall'art. 2113 c.c., limita l'autonomia negoziale delle parti al fine di tutelare interessi superiori e la cui realizzazione può essere impedita dalla posizione di debolezza contrattuale del lavoratore (pur nelle evidenti differenze sostanziali di quest'ultima nell'ambito della tutela reale e di quella obbligatoria).

La **rinuncia** è l'atto negoziale unilaterale con cui un soggetto dismette un diritto di cui è titolare. Seppure sia atto unilaterale, alla rinuncia si applicano le norme del contratto (art. 1324 c.c. "*Norme applicabili agli atti unilaterali*": "Salvo diverse disposizioni di legge, le norme che regolano i contratti si osservano, in quanto compatibili, per gli atti unilaterali tra vivi aventi contenuto patrimoniale").

Per quanto sopra indicato, la rinuncia, al pari di ogni contratto, deve avere ad oggetto un diritto che sia disponibile, lecito (ovvero non contrario a norme imperative, di ordine pubblico, di buon costume), possibile, determinato o determinabile. In tale quadro la norma di riferimento è l'art. 1346 c.c..



La forma della rinuncia è libera, salvo che la legge non preveda una forma particolare (come, per esempio, nella rinuncia all'eredità). Da ciò ne discende che la volontà di attuare la rinuncia può essere desunta anche dal compimento di atti incompatibili con la volontà di esercitare un diritto, ovvero con comportamenti meramente omissivi. Peraltro, nel rapporto di lavoro, stante la presunzione di debolezza del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, la possibilità di definire una rinuncia in base a fatti concludenti (oppure tacitamente) e' valutata col massimo rigore, salvo che non si sia in presenza di circostanze particolari: ne costituisce un esempio l'eventuale comportamento acquiescente del lavoratore nell'ambito della tutela obbligatoria, ove egli rinunci ad impugnare in giudizio il proprio licenziamento.

La transazione, al contrario, non è un atto unilaterale, bensì un contratto col quale due o più parti si fanno reciproche concessioni per comporre una lite fra di loro insorta o per prevenire una lite futura. Quindi, affinché si possa configurare una transazione, è necessaria la sussistenza dei seguenti elementi:

- 1) l'esistenza di una lite tra le parti (c.d. "*res litigiosa*"): l'esistenza di un fatto e le relative conseguenze giuridiche devono essere oggetto di una pretesa che sia contrastata dalla controparte;
- 2) la volontà reciproca di farsi concessioni l'un l'altro: ciò può riguardare anche la prestazione di un terzo (quindi, il datore di lavoro può anche offrire un posto di lavoro presso un soggetto estraneo al rapporto originario tra le parti; v. Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 7 aprile 1987, n. 3401).

Anche la transazione deve avere ad oggetto un diritto che sia disponibile, lecito, possibile, determinato (o, almeno, determinabile, ovvero desumibile mediante l'interpretazione del documento o tramite il concorso di altre circostanze desumibili *aliunde*, da cui si riesca a dedurre il chiaro intento del lavoratore di abdicare ai propri diritti (v. Cassazione, 28 maggio 1992, n. 6391).

Nel caso, abbastanza frequente, che nel verbale di transazione venga inserita la clausola di chiusura (c.d. clausola omnia) "*non aver nulla a che pretendere per qualsivoglia titolo*", ciò è considerabile come una mera clausola di stile (che, come tale, non è, di per sé, sufficiente a tutelare



l'azienda da future rivendicazioni del lavoratore). Ne deriva che è necessaria la specifica dei diritti su cui si transige (il lavoratore non può rinunciare a diritti che non conosce; v. Cassazione, 18 aprile 2008, n. 10218).

La transazione richiede la forma scritta ad probationem: pertanto, la parte che intenda dimostrare la transazione la deve provare con un documento; si ammette la prova testimoniale, ai sensi dell'art. 2724 c.c., solo nel caso che la parte incolpevolmente abbia perduto il documento di prova.

Con la transazione le parti, mediante un atto di autonomia privata, evitano o risolvono una lite, senza dover ricorrere all'autorità giudiziaria. Questa fattispecie identifica la transazione c.d. semplice o conservativa.

Nel caso, invece, che con le reciproche concessioni si creino, modifichino o estinguano anche rapporti diversi da quello che ha formato oggetto della pretesa o della contestazione tra le parti, si è in presenza di una transazione complessa.

Sia nel caso della transazione semplice che in quello della transazione complessa la situazione giuridica dedotta in lite viene modificata, senza essere estinta.

Ulteriore fattispecie di transazione è rappresentata da quella novativa di cui all'art. 1976 c.c.: la risoluzione della transazione per inadempimento non può essere richiesta se il rapporto preesistente è stato estinto per novazione, salvo che il diritto alla risoluzione sia stato espressamente stipulato ai sensi dell'art. 1453 c.c. . Si viene a creare un "*tertium genus*" di transazione, di difficile raccordo con la disciplina codicistica della novazione ex art. 1230 ss., qualora la transazione sia fonte della estinzione e della costituzione di una nuova situazione giuridica.

A seguito della transazione novativa, il legame tra la nuova situazione e la precedente, seppur estinta, permane (restano i diritti, gli obblighi, ecc.). Condizioni necessarie per l'esistenza dell'elemento novativo sono la rinuncia reciproca delle parti (con conseguente incompatibilità tra la situazione iniziale e quella finale) e l'inequivoca manifestazione di volontà delle medesime.



La transazione novativa rappresenta una eccezione alla regola generale della risolubilità per inadempimento. E' novativa solo la transazione che determina "l'estinzione del precedente rapporto e, conseguentemente, l'insorgenza di un'obbligazione oggettivamente diversa dalla precedente" (v. Cass. N. 25403/2009).

La novazione oggettiva è un accordo atipico con cui le parti sciolgono un rapporto per costituirne uno nuovo. La novazione oggettiva (sostituzione obbligazione originaria con nuova obbligazione con oggetto o titolo diverso) nel rapporto di lavoro è stata anche qualificata da alcuni come una "*datio in solutum*" (anche questa rappresenterebbe una forzatura interpretativa dell'istituto, che è contratto tipico con causa propria).

La giurisprudenza riconosce, invece, una novazione oggettiva, non badando al "*nomen iuris*", quanto alla volontà delle parti.

La volontà delle parti di *novare* l'obbligazione preesistente può essere valida anche se espressa per fatti concludenti (se c'è l' "*animus*", la novazione è tacita). L' "*aliquid novi*", quando attiene all'oggetto, qualifica la novazione come "reale"; se, invece, attiene al titolo della nuova obbligazione, si parla di novazione "causale". Secondo una parte della dottrina, la novazione richiede anche una "*causa novandi*", ovvero un interesse comune delle parti all'effetto novativo.

Nell'ambito delle obbligazioni, la novazione è inefficace (cioè non produce effetto), se non esisteva l'obbligazione originaria. L'obbligazione è altresì inesistente qualora sia estinta prima della novazione (o dopo), ma con effetto retroattivo (è, invece, valida, se le parti, pur avendo concluso un contratto nullo, se ne ravvedano).

Se l'obbligazione originaria è prescritta, la dottrina prevalente ammette la validità della novazione; lo stesso vale per l'obbligazione futura, per cui gli effetti della novazione si producono solo quando viene ad esistere.



Riprendendo il discorso sugli aspetti della transazione, essa è generale se riguarda l'intero rapporto di lavoro, mentre è speciale se riguarda solo determinati profili. Ai sensi dell'art. 1972 c.c., la transazione è nulla ove la controversia verta sulla nullità del contratto (c.d. titolo nullo).

Inoltre, la transazione è annullabile per falsità dei documenti, ai sensi dell'art. 1973 c.c., la transazione è annullabile per cosa giudicata, ai sensi dell'art. 1974 c.c., la transazione è annullabile per scoperta di documenti ai sensi dell' art. 1975 c. c. .

La transazione è nulla se i diritti oggetto della lite sono per loro natura o per espressa disposizione di legge sottratti alla disponibilità delle parti (art. 1966 c.c.). La transazione può essere compiuta anche da chi abbia solo la capacità o il potere di compiere l'atto idoneo a dar vita alla situazione giuridica controversa (p. es.: il minore lavoratore può transigere, l'incapace no, il mandatario si).

3. Diritti indisponibili e deroghe.

A questo punto della disamina, occorrono alcuni cenni in merito all' inderogabilità della norma e ai diritti indisponibili del lavoratore.

Nel diritto del lavoro, in linea generale, la norma di legge o di contratto collettivo è inderogabile: ne deriva che la clausola peggiorativa, eventualmente stabilita a livello individuale, è nulla e viene sostituita dalla disciplina più favorevole della legge o del contratto collettivo ((la giurisprudenza fa derivare tale regola dagli artt. 2077 e 2113 cod. civ.). La Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 12 febbraio 2004, n. 2734, sancisce che, in linea generale, tutte le norme poste a tutela del lavoratore sono inderogabili (salvo che vi sia espressa previsione contraria).

L'inderogabilità della norma viene garantita da un doppio meccanismo di tutela che prevede, per il futuro, il divieto per il lavoratore di pattuire una disciplina peggiorativa rispetto a quella prevista dalle fonti legali e collettive (ad es. una indennità inferiore a quella del CCNL) e, per il passato, la possibilità per il lavoratore di stipulare una conciliazione (impugnabile nei sei mesi) per dismettere i diritti già maturati inerenti il lavoro svolto. Nell'ipotesi futura, si applica la regola generale della inderogabilità, in quella passata, si applica il disposto di cui all'art. 2113 del codice civile.



Quindi, per quasi tutti i diritti del lavoratore, l'origine si ha nelle norme inderogabili (e si ricade, perciò, nel meccanismo definito dall'art. 2113 del codice civile). Per i diritti residuali, invece, si è nell'ambito della indisponibilità e le relative conciliazioni sui medesimi sono nulle (e non annullabili nei 6 mesi, come prevede l'art. 2113).

Costituiscono esempi di indisponibilità per il lavoratore i diritti previdenziali (art. 2115 c.c., c. 3), il diritto alla sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c.), il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali (art. 36, comma 3, Costituzione: "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinziarvi"), il diritto alla retribuzione equa e sufficiente (art. 36 Cost.), il diritto allo sciopero e all'attività sindacale, il diritto a non superare un certo orario di lavoro, il diritto alla libertà ed alla dignità personale (che si concretizza in: a) divieto di controlli sull'attività lavorativa mediante guardie giurate o tramite impianti audiovisivi; b) divieto di visite personali di controllo; c) divieto di indagine sulle opinioni; d) divieto di discriminazione; e) diritto al versamento dei contributi previdenziali).

Per il lavoratore, costituiscono esempi di derogabilità i diritti derivanti dal contratto individuale di lavoro (es.: superminimo individuale, "fringe benefits" individuali, rinuncia all'impugnativa di licenziamento). Le relative rinunce/transazioni si collocano, secondo l'orientamento della Cassazione (n. 5940/2004) al di fuori dell'ambito applicativo dell'art. 2113 del codice civile. Pertanto, la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento è valida e non impugnabile anche se fatta fuori dalle c.d. "sedi assistite" (sindacato, etc.).

Di converso, le rinunce e le transazioni poste in essere in violazione dell'art. 2113 cod. civ. possono essere impugnate dal lavoratore con atto scritto nel termine di decadenza di sei mesi, per ottenerne l'invalidazione nella forma dell'annullabilità.

L'atto è impugnabile, ai sensi dell'art. 1441 del codice civile, solo dal lavoratore e, se tale impugnazione non avviene tempestivamente, la validità dell'atto non è inficiata. Inoltre, l'atto non è annullabile qualora venga stipulato in forme determinate, c.d. "qualificate".



Il termine semestrale per far valere l'invalidità delle rinunce o transazioni, decorre alternativamente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro oppure dalla data della rinuncia o transazione (se intervenuta dopo la conclusione del rapporto di lavoro). Quindi, nel corso del rapporto di lavoro, il termine non decorre.

Da un'interpretazione estensiva dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966 (impugnabilità del licenziamento anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale) si ritiene realizzabile l'impugnabilità della transazione anche da parte del sindacato.

Le quietanze a saldo che, solitamente, il datore di lavoro fa sottoscrivere al dipendente (in cui quest'ultimo afferma di aver ricevuto una somma a saldo di ogni suo credito derivante dal rapporto di lavoro e di non aver più nulla a che pretendere per qualunque titolo ad esso riconducibile), non sono rinunce o transazioni ma puramente dichiarazioni di scienza (esprimono solo il fatto di aver ricevuto una determinata somma). Per cui, anche in presenza di una quietanza, il lavoratore potrà agire in giudizio per il riconoscimento dei diritti non ancora soddisfatti.

Il datore di lavoro, che intenda far valere la rinuncia o la transazione nel rapporto di lavoro, ha l'onere della prova di eccepire, necessariamente nel primo atto difensivo (di solito, la memoria difensiva ex art. 416 cod. proc. civ.) la decadenza del lavoratore, in quanto basata su una domanda improponibile. A supporto di ciò, il datore di lavoro specifica l'atto transattivo di riferimento, allegandone copia.

Sono immediatamente valide le rinunce/transazioni siglate presso il Sindacato (art. 411, co. 3, e art. 412-ter c.p.c.), la Direzione Territoriale del Lavoro (artt. 410-411 c.p.c.), il Giudice del Lavoro (artt. 185 e 420 c.p.c.: alla prima udienza il Giudice deve tentare la conciliazione tra le parti, peraltro esperibile anche nel corso del giudizio), le Commissioni di Certificazione (art. 76, D. Lgs. 276/2003; art. 410 c.p.c. ed art. 31, co. 13, Legge 183/2010), il Collegio Arbitrale (art. 412-quater c.p.c.).



Nel caso di conciliazione in sede sindacale, la conciliazione deve essere sottoscritta dal lavoratore (o dal rappresentante sindacale previa procura ad hoc), il sindacato deve aver partecipato effettivamente alla conciliazione (Cassazione., 22 maggio 2008, n. 13217) e deve essere quello a cui il lavoratore abbia conferito specifico mandato (Cassazione, 22 ottobre 1991, n. 11167). Vanno, infine, rispettati gli obblighi procedurali fissati dai contratti collettivi di lavoro (Cassazione, 3 settembre 2003, n. 12858).

Solo i diritti già maturati e acquisiti nel patrimonio del lavoratore possono essere oggetto di rinuncia (in quanto non è possibile rinunciare ad un diritto ancora in via di maturazione o addirittura destinato a sorgere solo in futuro, essendo in tal caso l'accordo radicalmente nullo per mancanza dell'oggetto: v. Cass. 7.3.2005 n. 4822).

Qualora sussistano vizi nel consenso fornito dal lavoratore, quali l'errore (essenziale e riconoscibile dall'altro contraente), la violenza o il dolo (v. Cass. n. 12929/91; Cass. n. 11248/97), la relativa conciliazione in sede sindacale è annullabile entro il termine quinquennale di prescrizione.

4. Breve massimario

Di seguito, alcune pronunce recenti della giurisprudenza di merito in tema di nullità dell'accordo conciliativo:

a) TRIBUNALE DI FERRARA, 9 luglio 2014:

MASSIMA: nullità dell'accordo conciliativo per assenza di reciproche concessioni.

Questa sentenza afferma la piena validità dell'accordo conciliativo intervenuto immediatamente dopo un licenziamento, avendo ad oggetto un diritto disponibile, vale a dire quello di impugnare il licenziamento (diritto al posto di lavoro) ma lo dichiara nullo ex art. 1418 C.C. per assenza della causa.

In quel caso a fronte della rinuncia del lavoratore al posto di lavoro e ad ogni altra diversa pretesa o rivendicazione collegata al rapporto di lavoro si faceva poi riferimento al pagamento di somme tutte dovute in virtù dell'accordo, senza indicare né la somma né il titolo del riconoscimento economico che, quindi, è risultato inesistente.



Il totale sbilanciamento a favore di parte datoriale che non riconosce nulla in concreto al lavoratore ha condotto il Tribunale ad escludere l'esistenza della causa della transazione, cioè di reciproche concessioni ex art. 1965 C.C.

L'unico scopo accertato per il lavoratore era di poter usufruire del trattamento di disoccupazione (ASPI). E' stata quindi ritenuta proponibile l'azione impugnativa del licenziamento, dichiarato poi illegittimo nel merito, con tutte le conseguenze reintegratorie e risarcitorie.

b) TRIBUNALE DI GENOVA, 9 aprile 2014:

MASSIMA: nullità dell'accordo conciliativo per assenza di reciproche concessioni e di effettiva assistenza del sindacato.

Il caso riguarda una lavoratrice assunta part-time che rivendicava differenze retributive.

Parte datoriale ha opposto l'esistenza di un verbale di conciliazione sindacale intervenuto nel corso del rapporto di lavoro e con il quale vi sarebbe stato il passaggio al regime di full-time.

Il Tribunale, di fronte all'impugnativa (tempestiva nei sei mesi) della lavoratrice, si è dovuto pronunciare su più fronti.

Il primo aspetto riguarda il contenuto dell'atto: è stata esclusa l'esistenza della "causa" dell'accordo transattivo in quanto il datore di lavoro aveva semplicemente regolarizzato con quel verbale l'accordo sulla prestazione di 40 ore settimanali che la lavoratrice già eseguiva fino ad allora e riconoscendogli una retribuzione che già le erogava. Ed allora anche qui è stato rilevato lo "sbilanciamento": il datore si è avvantaggiato della rinuncia della lavoratrice ad ogni rivendicazione economica senza però concederle alcunché.

In sostanza, non vi era alcuna "res dubia" sulla quale transigere.

IL secondo aspetto attiene all'effettiva assistenza del sindacato: il dubbio di un'assistenza "franca e concreta alla lavoratrice" sorge al giudicante per il fatto – considerato singolare – che il sindacalista presente era stato scelto e pagato dalla parte datoriale.

c) TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO, 30 ottobre 2013:

MASSIMA: nullità dell'accordo conciliativo per assenza di effettiva assistenza del sindacato e di consapevolezza del lavoratore.



Il Tribunale ha dovuto affrontare il caso di un lavoratore che chiedeva l'accertamento della illegittimità di molteplici contratti di somministrazione a termine (e quindi dei correlativi contratti per prestazione di lavoro a termine con il somministrante), rivendicando la sussistenza di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore.

In quel caso, a distanza di otto anni dal primo contratto, era intervenuta tra tutti e tre i soggetti una conciliazione sindacale con la quale il lavoratore rinunciava a ogni pretesa per i rapporti di somministrazione pregressa e le due società si impegnavano a stipulare in suo favore un nuovo contratto di lavoro della durata di tre mesi.

Il Tribunale ha ritenuto il contratto affetto da nullità per due diverse ragioni:

1) Era mancata l'effettiva assistenza da parte del sindacato: a tale conclusione è giunto il giudice utilizzando una serie di elementi di convincimento: a) la non appartenenza del rappresentante sindacale all'effettivo settore merceologico di attività del datore di lavoro; b) il sindacato di appartenenza del rappresentante non era sottoscrittore del CCNL applicato in azienda ed al lavoratore; c) il sindacalista non era munito di mandato conferitogli dal lavoratore;

In sostanza, il sindacalista non era "di fiducia" del lavoratore e non era comunque in grado di erudire quest'ultimo circa i termini della contesa, le azioni proponibili e i risultati ottenibili.

2) Era assente la consapevolezza in capo al lavoratore: vi era un beneficio garantito (nuova assunzione per soli tre mesi dopo otto anni di lavoro somministrato a termine) troppo modesto a fronte di un'azione con la quale lo stesso lavoratore poteva ottenere la conversione del rapporto sin dal primo contratto e la corresponsione delle retribuzioni dalla scadenza dell'ultimo termine fino alla riassunzione; in ogni caso, ha aggiunto il Tribunale, l'oggetto della transazione riguardava diritti non ancora entrati nel patrimonio del lavoratore (il diritto di far valere la nullità del termine apposto ai contratti di somministrazione).

d) TRIBUNALE DI GENOVA, 20 luglio 2011:

MASSIMA: nullità dell'accordo conciliativo per assenza di "res litigiosa", di effettiva assistenza del sindacato e di consapevolezza del lavoratore.

Il Tribunale è stato chiamato ad esaminare la domanda di un istruttore di tennis che aveva lavorato per più di dieci anni in un circolo sportivo in virtù di numerosi contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto e che chiedeva l'accertamento del regime di subordinazione tra le parti.



Peraltro, erano stati chiamati in giudizio anche enti previdenziali (ENPALS e INPS) per ottenere il versamento dei contributi non prescritti o della riserva matematica per quelli prescritti e comunque per il risarcimento del danno ex art. 2116 per le omesse contribuzioni.

Il gestore del circolo aveva eccepito l'intervenuta conciliazione sindacale (a dieci anni dal primo rapporto di collaborazione) ove a fronte dell'esborso da parte del Circolo di Euro 500,00, l'istruttore rinunciava a qualsiasi rivendicazione relativa ai rapporti pregressi.

Il Tribunale ha ritenuto quel verbale di conciliazione non qualificabile ex art. 411 C.P.C. per queste ragioni.

Profilo formale: non sussisteva alcuna "res litigiosa". Anche dalle prove testimoniali esperite era emerso che non c'era alcun contrasto tra le parti, né un contenzioso neppure prospettato o prevedibile; l'unica finalità era quella di "prevenire" eventuali future controversie. Su questo punto il Tribunale ha svolto una netta distinzione: le reciproche concessioni possono riguardare anche liti future non ancora instaurate ed eventuali danni non ancora manifestatisi ma prevedibili, mentre la res dubia o litigiosa deve logicamente preesistere alla transazione per giustificare il ricorso.

Quindi non erano state esplicitate le ragioni del dissidio tra le parti, ma erano state solo indicate le ragioni della conciliazione: quindi nessuna causa contrattuale.

Profilo sostanziale: rispetto al valore della causa o comunque delle rinunce da parte del lavoratore era stata concessa una somma "simbolica" di Euro 500,00.

Era mancata l'assistenza effettiva da parte del sindacalista: a tale conclusione il giudice di merito è pervenuto valutando una serie di elementi rilevanti.

Segnatamente: il sindacalista non era di fiducia del lavoratore ma scelto dal legale del datore di lavoro; il lavoratore non era iscritto a quella sigla sindacale; il verbale era stato predisposto unilateralmente e preventivamente dal gestore del circolo; il sindacalista non conosceva né aveva visto prima il lavoratore; l'attività in sede sindacale era consistita nella mera lettura del verbale ed in alcune spiegazioni fornite "all'istante" dal sindacalista e nell'apposizione delle firme.

In sostanza, il Tribunale ha ritenuto che il lavoratore fosse giunto all'incontro del tutto impreparato e non consapevole.

La peculiarità di questo caso è rappresentata dal fatto che anche il presidente del circolo (parte datoriale) fosse altrettanto inconsapevole. Ma su questo fronte il Tribunale ha evidenziato che la tutela legale – pur non risultando dal verbale – era stata effettiva perché erano stati presenti sia l'avvocato che



il commercialista di fiducia del circolo, consulenti che avevano predisposto ed elaborato il verbale sottoposto alla firma del lavoratore.

Dovendo, poi, il Tribunale valutare quel verbale anche come mera “rinuncia” del lavoratore, ha escluso comunque la validità della stessa, ribadendo come il lavoratore non avesse partecipato in alcun modo a trattative (non gli era stato chiesto nulla né un’opinione né una collaborazione); tutto si era svolto come una semplice formalità, peraltro sommaria; erano stati i consulenti di parte datoriale, in modo unilaterale e preventivo, a predisporre il verbale.

Ha quindi concluso che l’assistenza – legale o sindacale – per poter bilanciare la posizione di squilibrio e di soggezione in cui il lavoratore si viene a trovare (in questo caso la conciliazione era stata prospettata come necessaria per poter assegnare il nuovo incarico) deve essere esplicita in una fase almeno logicamente, se non operativamente, preliminare alla lettura dell’atto conciliativo, così da garantire che l’accordo sia davvero formato dalle parti contraenti e non formalizzato con l’espressione di un consenso incompleto e condizionato.

5. Profili fiscali delle transazioni di lavoro

La legislazione applicabile in materia fiscale è definita, essenzialmente, nel TUIR. Nello specifico, i riferimenti normativi risultano i seguenti:

- Art. 6;
- Art. 17 comma 1, lett. a), b), c);
- Art. 19;
- Art. 49;
- Art. 51.

5.1. La tassazione separata

I criteri della tassazione separata sono richiamati dall’art. 17 del TUIR.

Più nel dettaglio, la lettera a) del comma 1 riguarda le transazioni relative alla *risoluzione del rapporto di lavoro subordinato*, disponendo che l’imposta si applica separatamente al “... *trattamento di fine rapporto di cui all’articolo 2120 del codice civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a), d)*



e g) del comma 1 dell'art. 50, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del codice civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile nonché le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro" fino ad un tetto di Euro 1.000.000 (art. 24, c. 31, L. 214/11; Circ. Ag. Entrate 28.2.2012 n. 2012/25122). Nelle transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro subordinato trova dunque applicazione la tassazione separata (l'aliquota è la medesima del TFR, ma provvisoria; come nel caso del TFR, gli Uffici Finanziari determinano l'imposta definitiva, in aumento o in riduzione, entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quella di presentazione della dichiarazione del datore di lavoro mod. 770, in base all'aliquota media di tassazione IRPEF del lavoratore degli anni precedenti a quella della cessazione del rapporto di lavoro).

La lettera b) del comma 1, invece, regola il trattamento fiscale delle transazioni intervenute *nel corso del rapporto di lavoro subordinato* e l'imposta si applica separatamente sugli "... emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui a comma 1 dell'art. 50 e al comma 2 dell'art. 49". Pertanto la tassazione separata si applica solo per talune somme percepite nel corso del rapporto, con aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del biennio anteriore all'anno di percezione (art. 21, comma 1, TUIR), mentre il datore di lavoro opera la ritenuta IRPEF per l'intero ex art. 23 DPR 600/73.

Infine, ai sensi della lettera c) del comma 1, avente ad oggetto le transazioni relative alla risoluzione dei rapporti di co.co.co, la tassazione separata si applica alle "... indennità percepite per la cessazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2 dell'art. 50, se il diritto all'indennità risulta da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto nonché, in ogni caso, le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relative alla risoluzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa" fino al tetto di Euro 1.000.000 (art. 24, c. 31, L. 214/11; Circ. Ag. Entrate 28.2.2012 n. 2012/25122. Si applica quindi la



tassazione separata con aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla percezione (art. 21, c. 1, TUIR) nelle transazioni relative alla risoluzione dei rapporti di co.co.co ed il Committente è tenuto ad operare una ritenuta IRPEF del 20% ex art. 24 DPR 600/73).

Riguardo alla prassi dell'Amministrazione finanziaria, si richiama, in particolare, la Risoluzione n. 135/E del 28.5.2009, con la quale l'Agenzia delle Entrate ha affermato che la tassazione separata non è applicabile alle somme corrisposte dal cedente al lavoratore a titolo transattivo (a fronte della rinuncia al vincolo di solidarietà di cui al c. 2 dell'art. 2112 c.c.), non essendo secondo la medesima configurabile una transazione *“relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro”* per effetto della continuazione *“ex lege”* del rapporto di lavoro in capo al cessionario dell'azienda.

5.2. Le novità del Jobs Act ed i riflessi fiscali

Il quadro di riferimento normativo è stato da ultimo impregiato dalle disposizioni contenute nei decreti attuativi del *“Jobs Act”*, finalizzati ad agevolare la deflazione del contenzioso in materia di lavoro. È stata introdotta dall'art. 6, D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, nell'ambito del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, una nuova procedura facoltativa di conciliazione successiva al licenziamento che consente al datore di lavoro di offrire al lavoratore - entro 60 giorni dal licenziamento e a mezzo assegno circolare - un importo, totalmente esente da tasse e contributi, corrispondente a una mensilità per ogni anno di servizio (sulla base della retribuzione utile per il calcolo del Tfr), in misura compresa tra due e diciotto mensilità. L'accettazione dell'assegno deve avvenire nell'ambito di una delle sedi *“protette”* previste dall'art. 2113, c. 4, c.c. oppure presso una delle sedi delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro ed estingue il rapporto di lavoro alla data di cessazione, precludendo l'impugnazione del licenziamento, sostanziandosi in una rinuncia da parte del lavoratore in tal senso (anche nell'ipotesi in cui il lavoratore medesimo abbia già proposto l'impugnazione stessa). Laddove l'offerta di conciliazione non dovesse concretizzarsi entro 60 giorni dal licenziamento, è sempre possibile effettuare un tentativo di conciliazione, però soggetto ad imposizione fiscale e contributiva, applicando le norme precedentemente citate. Si osservi che l'indennità prevista dalla nuova procedura copre solo l'impugnazione del licenziamento, per cui il lavoratore può sempre far valere in giudizio ogni altra pretesa (differenze retributive, tfr, inquadramento superiore, ecc.) derivante dal rapporto di lavoro. In tali ultime fattispecie, le somme ulteriori pattuite sono soggette all'imposizione fiscale ordinaria. Ai fini



di monitoraggio della nuova procedura di conciliazione, si prevede un sistema sanzionatorio per l'omessa comunicazione dell'avvenuto accordo, che deve essere resa contestualmente a quella relativa alla cessazione del rapporto di lavoro.

5.3. Il risarcimento di danni

L'art. 6 del TUIR rappresenta la disposizione di riferimento in materia di risarcimento danni, stabilendo che i proventi conseguiti in sostituzione dei redditi fondiari, di capitale, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, d'impresa, diversi, *"... anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti. Gli interessi moratori e gli interessi per dilazione di pagamento costituiscono redditi della stessa categoria di quelli da cui derivano i crediti su cui tali interessi sono maturati"*. Le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio *"... sono soggette a imposizione soltanto se, e nei limiti in cui, risultino destinate a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi, mentre non costituisce reddito imponibile ... ogni risarcimento inteso a riparare un pregiudizio di natura diversa"* (v. Cass. 12789/03).

Per quanto riguarda la tassazione del risarcimento, l'art. 6 TUIR esclude, in via generale, dalla nozione di reddito *"il risarcimento del danno per la parte destinata a reintegrare il patrimonio del percettore per le perdite subite e per le spese sostenute"* (danno emergente) mentre *"assoggetta ad imposta sul reddito delle persone fisiche gli indennizzi risarcitori del lucro cessante in quanto emolumenti sostitutivi di un reddito che il danneggiato non ha potuto conseguire per effetto dell'evento lesivo"* (lucro cessante) con l'unica eccezione dei danni dipendenti da invalidità permanente o morte.

Quindi, non costituiscono reddito imponibile le somme corrisposte a titolo di risarcimento di un danno emergente, come ad esempio:

- il risarcimento dei danni alla salute, all'immagine o danni esistenziali sofferti a causa di infortuni sul lavoro o demansionamento (Cass. n. 30433/08);
- le erogazioni del datore di lavoro dirette ad integrare perdite patrimoniali del lavoratore derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa (es. somme corrisposte al dirigente per mantenerlo indenne dalla responsabilità nei confronti dei terzi per atti o fatti compiuti nell'interesse del datore di lavoro nello svolgimento delle mansioni affidate.



Solo se esistono validi elementi probatori idonei a dimostrare l'esistenza di un danno emergente, è possibile astenersi dall'effettuare la ritenuta d'acconto prevista dagli artt. 23 e 24 del DPR 600/73 (es. documentazione attestante il demansionamento). L'onere della prova grava sul contribuente (v. Cass. S.U. 6572/06). In caso contrario, alle somme corrisposte al lavoratore nell'ambito di una transazione "deve essere presuntivamente attribuita, al di là delle qualificazioni formalmente adottate dalle parti, la natura di ristoro della perdita di retribuzioni che la prosecuzione del rapporto avrebbe implicato, quindi il risarcimento di un danno qualificabile come lucro cessante (...), di guisa che alla distinta causale del relativo esborso deve corrispondere un'adeguata prova il cui onere spetta al contribuente" (v. Cass. n. 360/09). L'obbligo tributario grava in ultima analisi sul "sostituito" e, cioè, sul lavoratore, il quale è comunque tenuto ad adempiervi presentando una dichiarazione fedele (v. Cass. n. 8316/09).

5.4. La transazione novativa

Ci si chiede se sia assoggettabile a tassazione - con le modalità previste dall'art. 17, c. 1, lett. a) e c) TUIR - e conseguente obbligo del datore di lavoro dell'effettuazione della ritenuta ai sensi dell'art. 23 del DPR 600/73, solo la transazione propria (in cui il negozio transattivo si limita a modificare il rapporto controverso) o anche la transazione novativa (in cui le parti sostituiscono al rapporto sottostante un diverso rapporto giuridico).

Per rispondere a tale quesito occorre accertare se le parti, nel comporre l'originale rapporto litigioso, abbiano inteso o meno addivenire alla conclusione di un nuovo rapporto giuridico diretto a costituire, in luogo di quello precedente, nuove ed autonome situazioni che costituiscono fonte autonoma dell'obbligazione (v. Cass. 1317/2006 e Cass. 20145/2010); tale accertamento va operato sulla base di elementi interpretativi desunti dalla volontà delle parti e dal tenore letterario delle clausole contrattuali. La transazione novativa è assoggettata a tassazione - con le modalità previste dall'art. 17, lett. a) e c) TUIR - e il datore di lavoro ha il conseguente obbligo di effettuare la ritenuta ai sensi dell'art. 23 del DPR 600/73, dal momento che la nozione di reddito di lavoro indipendente ex artt. 49 e 51 TUIR indica "in relazione al rapporto di lavoro" e lo stesso art. 17 lett. a) e c) TUIR parla di "titolo transattivo", senza distinzione alcuna.

5.5. Redditi diversi, patuizioni transattive e giurisdizione. Cenni



Per quanto concerne i redditi diversi, l'art. 36, comma 24, del DL 4 luglio 2006 n. 223, (convertito dalla L. n. 248/2006) ha modificato l'art. 25 DPR 600/73, stabilendo che: i soggetti che corrispondono compensi comunque denominati per l'assunzione di "obblighi di fare, non fare o permettere, devono operare una ritenuta del 20 per cento a titolo di acconto sull'imposta per le persone fisiche".

Riguardo al "Patto di netto", si evidenzia che la clausola di un accordo transattivo che preveda il pagamento a favore del lavoratore di una certa somma al netto dell'imposta da versare all'erario sarebbe affetta da nullità per contrasto con la norma imperativa di legge (art. 23, c. 1, DPR 600/73), la quale impone al sostituto di imposta l'obbligo di rivalsa nei confronti del sostituito, con la conseguenza che il datore di lavoro sarebbe comunque tenuto ad operare la ritenuta sulla somma erogata al lavoratore, ancorché la corresponsione di tale somma sia stata pattuita al netto in sede di conciliazione giudiziale.

Infine, si ritengono legittime le pattuizioni transattive che prevedano il pagamento di un determinato importo, al netto delle ritenute fiscali di legge. Il datore di lavoro, quale sostituto di imposta, può operare la ritenuta prelevandola direttamente dall'importo corrisposto al dipendente ovvero, se corrisponde al lavoratore la somma indicata nell'accordo transattivo, versando autonomamente all'erario quanto dovuto a titolo di acconto e rivalendosi poi nei confronti del lavoratore medesimo, secondo quanto previsto dall'art. 23, c. 1, DPR 600/73 (Cass. 6910/04); la determinazione delle somme spettanti va effettuata, in sede di cognizione, al lordo, in sede di liquidazione, al netto delle ritenute alla fonte, per le quali è nullo il patto contrario (Cass. 6407/1983).

Nell'ambito delle possibili controversie tra sostituto e sostituito, se in passato (Cass. S.U. 745/03) la Suprema Corte ammetteva la giurisdizione della Commissione Tributaria, ovvero del giudice del lavoro, attualmente (Cass. S.U. 8312/10) vi è sempre giurisdizione del giudice del lavoro, trattandosi di diritto del sostituto nei confronti del sostituito nell'ambito di un rapporto privatistico al quale risulta estraneo il potere impositivo pubblico.



TABELLA DI SINTESI – Profili fiscali delle transazioni di lavoro

Riferimento normativo	Ambito applicativo	Note
Art. 6 TUIR	Risarcimento di danni	Le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono imponibili solo qualora reintegrino il danno derivante dalla mancata percezione dei redditi. E' escluso da imponibilità l'importo riferibile alla copertura del <u>danno emergente</u> , mentre è soggetto ad imponibilità Irpef quello riferibile al <u>lucro cessante</u> (salvo il caso dei danni dipendenti da una invalidità permanente o da un decesso). Se il danno emergente è provato, non vi è obbligo di ritenuta d'acconto ex artt. 23-24 D.P.R. 600/73.
ART. 17 TUIR, comma 1, lettera a)	Transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro subordinato	Tassazione separata, con aliquota provvisoria pari a quella del Tfr. Imposta definitiva determinata poi da AdE, in aum. o in rid., entro il 31/12 del 4° anno succ. a quello di present. Del 770 del datore di lavoro (base = aliquota media di tassazione Irpef del lavoratore degli anni precedenti



		a quello della cessazione del rapporto di lavoro).
ART. 17 TUIR, comma 1, lettera b)	Transazioni intervenute nel corso del rapporto di lavoro subordinato	<p>Tassazione separata su alcune somme percepite nel corso del rapporto di lavoro (arretrati <u>non dipendenti dalla volontà delle parti</u>, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell'art. 50 e al comma 2 dell'art. 49 TUIR).</p> <p>L'aliquota di tassazione è pari alla metà del reddito complessivo netto del biennio anteriore all'anno di percezione (art. 21, comma 1, TUIR).</p> <p>Il datore di lavoro opera la ritenuta Irpef (art. 23 D.P.R. 600/73).</p>
Art. 17, comma 1, lettera c)	Transazioni relative alla risoluzione di rapporti di co.co.co.	<p>Tassazione separata, con aliquota pari alla metà del reddito complessivo netto del biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla percezione (art. 21, comma 1, TUIR).</p> <p>Il Committente opera la ritenuta Irpef (art. 24 D.P.R. 600/73).</p>
Art. 25 D.P.R. 600/73	Redditi diversi	I soggetti che erogano compensi per l'assunzione di obblighi di fare, di non fare o di permettere, operano una ritenuta del 20% a



		titolo di acconto sull'Irpef.
Art. 6, D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	<p>Procedura facoltativa di conciliazione, successiva al licenziamento del lavoratore.</p> <p>Il datore di lavoro può offrire al lavoratore - entro 60 giorni dal licenziamento e a mezzo a/c - un importo (esente da tasse e contributi), pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio (sulla base della retribuzione utile per il calcolo del Tfr), in misura compresa tra 2 e 18 mensilità.</p> <p>L'accettazione dell'a/c in ambito protetto estingue il rapporto di lavoro alla data di cessazione, preclude l'impugnazione del licenziamento e si sostanzia in una rinuncia da parte del lavoratore in tal senso.</p> <p>Se l'offerta di conciliazione non dovesse concretizzarsi entro 60 giorni dal licenziamento, è sempre possibile effettuare un tentativo di conciliazione (imponibile fiscalmente e contributivamente), applicando le norme preced. citate.</p> <p>La nuova indennità copre unicamente <u>l'impugnazione del</u></p>



licenziamento, per cui il lavoratore può sempre far valere in giudizio ogni altra pretesa (differenze retributive, tfr, inquadramento superiore, ecc.) derivante dal rapporto di lavoro (imponibile fiscalmente).

La comunicazione dell'avvenuto accordo deve essere resa contestualmente a quella relativa alla cessazione del rapporto di lavoro.



6. Profili contributivi delle transazioni di lavoro

A seguito dell'unificazione della base imponibile fiscale e previdenziale (art. 6 D. Lgs. n. 314/97), ai sensi dell'art. 12 della L. n. 153/69, costituiscono redditi ai fini contributivi quelli che "derivano" dal rapporto di lavoro (art. 49 TUIR) e tali redditi sono costituiti da "tutte le somme e i valori in genere" che il lavoratore percepisce a qualunque titolo "in relazione al rapporto di lavoro" (la norma cita gli artt. 49 e 51 TUIR ma non cita l'art. 6, c.2 del D.Lgs. n. 314/97).

Art. 12, lett. b), L. 30/4/69, n. 153 come modificato dall'artt. 6 del DLgs. 2 settembre 1997, n. 314: sono "escluse dalla base imponibile ai fini contributivi", tra le altre, "le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso". Secondo l'Inps (v. Circolare n. 263 del 24 dicembre 1997, emanata a seguito delle modifiche apportate dall'art. 12, quarto comma, lett. b), L. 153/1969): l'esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi è applicabile alle "somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla sua naturale scadenza". (es. indennità spettante al lavoratore ai sensi dell'art. 8 L. 15 luglio 1966 n. 604 in caso di mancata riassunzione del lavoratore illegittimamente licenziato). Tali indennità "hanno natura risarcitoria e non rientrano quindi nell'imponibile contributivo" in quanto "non essendo ripristinato 'ex tunc' il rapporto di lavoro, non sussistono i connessi obblighi contributivi".

Trattamento fiscale e previdenziale delle erogazioni economiche: a norma degli artt. 6 comma 2, 17 comma 1 lett. b) e 51 del TUIR, è necessario individuare la natura fiscale (tra imponibilità e esenzione); a norma dell'art. 12 della L. 153/69 (come modificata dall'art. 6 D. Lgs. n. 314/1997, in tema di armonizzazione delle basi imponibili), occorre valutare l'aspetto contributivo (tra imponibilità e esenzione); il problema dell'imponibilità fiscale riguarda le modalità di tassazione; il problema dell'imponibilità contributiva riguarda le modalità di versamento dei contributi nei limiti di prescrizione;

L'obbligazione contributiva è completamente insensibile agli effetti della transazione (cfr Inps Circ. del 16.1.2014 e Cass.Sez Lav. 13.8.2007 n. 17670); la totale estraneità ed inefficacia della



transazione eventualmente intervenuta fra le parti (datore di lavoro e lavoratore) nei riguardi degli obblighi previdenziali si ricollega all'art. 2115, comma 3 c.c., secondo cui è nullo ogni patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza e assistenza; l'imponibilità contributiva è sempre riferita alle retribuzioni virtuali (artt. 49 e 51 Tuir) cui l'interessato avrebbe avuto diritto se non fosse intervenuta la transazione, stante l'indisponibilità e l'intransigibilità dell'obbligazione contributiva (sottratta alla disponibilità delle parti).

Quindi, il rapporto contributivo è negato alla disponibilità delle parti ed è soggetto a contribuzione, anche quando i titoli individuati nell'accordo coprono fattispecie (o periodi) di rilevanza contributiva; sono soggetti a contributi anche gli accordi che, in genere, sono volti, in frode alla legge, a sviare la pretesa contributiva, attribuendo qualificazioni diverse ai titoli di pagamento rispetto a quelle previste; ciò che è esente (o non imponibile) a livello fiscale, non è detto che lo sia anche a livello previdenziale;

Alcuni profili giurisprudenziali in merito:

- **Cass., Sez. Lavoro, n. 6037/2014**: l'art. 12 L. 153/1969 considera computabili ai fini contributivi le somme corrisposte non solo "in dipendenza" ma anche "in relazione" al rapporto di lavoro; le somme percepite dal lavoratore in seguito a transazione di lavoro, in armonia con la circ. n. 263/97 dell'Inps, rientrano nell'imponibile contributivo. Sono escluse da tale computo solamente fattispecie tassative, non qualificabili dalle parti, ma determinate dall'art. 6 D. Lgs. n. 314/1997. La verifica in tal senso spetta solo al giudice, che riscontri un titolo del tutto autonomo di tali somme rispetto al rapporto di lavoro. L'indagine del giudice sull'imponibilità delle somme non trova limite nel titolo formale di tali erogazioni e non impedisce all'Inps di pretendere il pagamento dei contributi;

- **Cass., Sez. Lavoro, n. 17180/2014**: "la transazione è estranea al rapporto tra il datore di lavoro e l'Inps, giacché alla base del credito dell'ente previdenziale deve essere posta la retribuzione dovuta e non quella corrisposta"; l'autonomia del rapporto previdenziale rispetto a quello di lavoro ex art. 2094 c.c. rende sussistente l'obbligo contributivo del datore di lavoro indipendentemente dal fatto che siano stati soddisfatti gli obblighi retributivi, ovvero che il prestatore abbia rinunciato ai suoi diritti".



Per stabilire se una somma disposta dal Giudice quale indennizzo, ovvero concordata tra datore di lavoro e lavoratore a seguito di una transazione (giudiziale o stragiudiziale) rientra nella retribuzione imponibile dal punto di vista fiscale e previdenziale, occorre verificare se la stessa è collegata direttamente o indirettamente da una obbligazione causale al rapporto di lavoro. Abbiamo già visto le definizioni di danno emergente e di lucro cessante. Per la Cassazione (n. 6754/2010) le somme corrisposte a seguito di conciliazione al dipendente sono tassabili se costituiscono lucro cessante. Sono, invece, escluse dalla base imponibile a fini contributivi: a) le indennità liquidate dal giudice a titolo di risarcimento danno in caso di reintegrazione per licenziamento illegittimo (art. 1, c. 5, L. 108/1990), b) quelle pari a 15 mensilità spettanti al lavoratore in caso di rinuncia alla reintegrazione (Circ. Inps n. 263/97), c) le indennità, fino ad un massimo di 14 mensilità, corrisposte al lavoratore (art. 8, L. 604/1966), nel caso in cui sia accertato che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento (Circolare Inps n. 263/97).

Per la Cassazione, il danno alla professionalità non comporta un pregiudizio unico e immediato, ma un ridimensionamento della vita professionale e non necessita di specifica prova in ordine al pregiudizio economico; dal “mobbing” derivano danni alla salute psicofisica, perdita di capacità lavorativa, danni all'immagine equiparabili al danno biologico. La Corte di Cassazione (sentt. n. 2311/2007 e n. 2046/2007), ha affermato la non tassabilità delle somme percepite a titolo di risarcimento, anche in sede transattiva.

All'erogazione in seguito a cessazione del rapporto di lavoro (licenziamento illegittimo) si applica la natura di lucro cessante, e quindi vi è tassabilità (salvo prova contraria). Alle somme decretate dal giudice, al netto delle spese di giudizio, si applica la tassazione separata per le retribuzioni arretrate o la tassazione TFR. La Circ. Inps n. 263/1997 elenca i casi di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi.



7. Schede di sintesi

7.1 Riepilogo della successione normativa nelle transazioni di lavoro

Riforma Fornero (L.92/2012) ABROGATA	Conciliazione obbligatoria DTL per licenziamenti tutela reale (norma abrogata)	Solo tutela reale (più 15 dipendenti) (abrogato)	Direzione Territoriale del Lavoro	Se il datore voleva procedere al licenziamento avevo obbligo preventivo attivazione procedura	Accordo tra le parti o licenziamento
Collegato Lavoro L.183/2010 (art.30) VIGENTE	Conciliazione facoltativa	Qualsiasi controversia di lavoro	Sedi protette e assistite (DTL Comm. Certificazione – Sedi sindacali – Cdl)	Facoltà delle parti anche singolarmente di proporre istanza tent. di conciliazione	Accordo (con esclusione azione giurisdizionale) o rifiuto proposta
Jobs Act , D.Lgs.23/2015 (art. 6). VIGENTE (NOVITA')	Conc.Volontaria successiva al licenziamento (No Imposte e No contributi) Sana impugnativa licenziam.to	Novità: Solo per lavoratori assunti con Jobs Act in caso di licenz.to (ininfluente numero dip.)	Sedi protette e assistite	Entro 60 gg dal licenziamento. Offerta importo (una mensilità per ogni anno di servizio (tra 2 e 18 mens.tà)	Accoglimento o rifiuto



7.2 Riepilogo dell'imponibilità fiscale e previdenziale degli accordi transattivi

Provvedim.to	Rapporto lavoro	Somme riconosciute	Imposizione	Contribuzione
Conciliazione sede giudiziale	risolto	1-Titolo retributivo (anni precedenti) Nel caso di retribuzioni relative allo stesso anno in cui viene effettuata la transazione, si applicherà la tassazione ordinaria 2-a titolo risarcitorio (lucro cessante) Se invece il risarcimento è per danno emergente, i relativi importi non sono soggetti né a imposizione fiscale né a contribuzione. (Occorre, però, che sussista una prova tangibile della presenza dell'effettivo danno subito).	Separata Art.17 lett.b Tuir	SI, a meno che non siano caduti in prescrizione (5 anni, 10 anni se denuncia del lavoratore all'Inps)
Conciliazione sede giudiziale	Costanza di rapporto	1- a titolo retributivo anni precedenti (se invece retrib. relative stesso anno transazione impos. ordinaria) 2-1-a titolo risarcitorio (lucro cessante) Se invece il risarcimento è per danno emergente, i relativi importi non sono soggetti né a imposizione fiscale né a contribuzione.	Separata (art.17 lett.b Tuir)	SI', a meno che non siano caduti in prescrizione (5 anni, 10 anni se denuncia del lavoratore all'Inps)



Provvedim.to	Rapporto lavoro	Somme riconosciute	Imposizione	Contribuzione
Transazione sedi protette e assistite	risolto	4- a titolo transattivo semplice per danno emergente.	No	No
Transazione sedi protette e assistite	risolto	5- a titolo generale novativo (lucro cessante).	ritenuta di acconto 20%: nel caso non ci siano legami con il precedente rapporto di lavoro la transazione è finalizzata solo alla prevenzione della lite.	Si



Provvedim.to	Rapporto lavoro	Somme rimosciute	Imposizione	Contribuzione
Conciliazione sede protetta non giudiziale	In costanza di rapporto	1- a titolo retributivo (anni precedenti).	A seconda del momento di erogazione: a. Tassazione separata art. 17, c.1 lett.a sulle somme erogate alla cessazione del rapporto; b. Media biennio se riferite ad anni precedenti; c. Ordinaria se stesso anno corresponsione	a. No: nel caso ascrivibili alla risoluzione del rapporto; b. Si c. Si
Conciliazione sede protetta non giudiziale	Costanza di rapporto	2- a titolo transattivo semplice (lucro cessante).	Si: ordinaria (somme da rapporto di lavoro senza applicazione del regime del 20%)	Si



7.3 Riepilogo della soggezione fiscale e contributiva

Descrizione	Imposte dirette e addizionali)	Contribuzione Inps del lavoratore e del datore di lavoro
Risarcimento danni alla salute (dequalificazione profess.le)	No	No
Risarcimento perdita energie psicofisiche	No	No
Risarcimento per perdita di opportunità a causa inadempimento obbligo assunzione	Si (Redditi Diversi)	No
Sentenza di condanna datoriale al pagamento mensilità arretrate	Si (Tassazione separata – media bienni precedenti).	Si
Transazioni per differenze retributive corrisposte stesso anno	Si (tassazione ordinaria)	Si
Incentivo all'esodo o somme con finalità equivalenti	Si (tassazione separata come TFR)	No
Indennità sostitutiva del	Si (Tassazione separata)	Si



COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE

Di Pace Lorenzo – *Presidente*
Farina Michele – *Vicepresidente*
Bisia Massimiliano – *Segretario*

Componenti:

Albertini Andrea
Aloisi Masella Pietro
Campi Andrea
Caporossi Marco
Carnevale Alessandro
Catarraso Salvatore
Centra Maurizio
Cervellino Francesco
Ciotti Roberto
Coppola Francesca
D'Amato Fabiano
De Vita Massimo
Delle Donne Carmine
Diano Fabio Federico
Fabiano Raffaello
Fabetti Franca
Ferretti Linda
Marchetti Ferdinando
Mengucci Filippo
Schina Lino
Tulli Sandro

Pizzuti Paolo – *membro esterno*