



ASSOLOMBARDA

Transazioni nell'ambito del rapporto di lavoro

Speaker

Simonetta Galdini – Area Lavoro e Previdenza

12 ottobre 2016



ASSOLOMBARDA

FAR VOLARE
MILANO

Definizione di transazione

Art. 1965 c.c.: “contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro”.

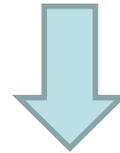
In questo modo le parti, con un atto di autonomia privata, evitano o risolvono una lite, senza dover ricorrere all'autorità giudiziaria.



Transazione SEMPLICE

Definizione di transazione

Art. 1965 comma 2: “Con le reciproche concessioni si possono creare, modificare o estinguere anche rapporti diversi da quello che ha formato oggetto della pretesa e della contestazione tra le parti”.



Transazione COMPLESSA

Sia nel caso di transazione semplice sia ne caso di transazione complessa la situazione giuridica dedotta in lite viene modificata, senza essere estinta.

Definizione di transazione

Una terza fattispecie di transazione, di difficile raccordo con la disciplina codicistica della novazione ex art. 1230 c.c., si ha qualora la transazione sia fonte della estinzione e della costituzione di una nuova situazione giuridica.



Transazione novativa

Transazione novativa

Natura del nuovo rapporto ed eccezione alla risoluzione

- 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 parti;
- Può essere definita novativa solo la transazione che determina l'**insorgenza di un'obbligazione oggettivamente diversa** dalla precedente;
- Due modi per determinare l'estinzione del precedente rapporto:
 - la novazione investe il titolo della situazione controversa;
 - **la pretesa viene abbandonata dietro un corrispettivo.**

Inderogabilità

L'articolo 2113 c.c. prevede un regime speciale: **“Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 c.p.c., non sono valide”**.

Ciò a garanzia del rapporto di lavoro. La transazione in violazione della norma è annullabile.

Riconducibilità della transazione novativa alla transazione oggettiva

- È improbabile ipotizzare la novazione oggettiva – che costituisce un contratto tipico - all'interno del rapporto di lavoro: si può parlare di un accordo con cui le parti sciolgono un rapporto per costituirne uno nuovo;
- La novazione oggettiva nel rapporto di lavoro è stata anche qualificata come una sostituzione della prestazione originariamente dovuta con una di natura diversa;
- La giurisprudenza riconosce invece una **novazione oggettiva**, non badando alla qualificazione giuridica data dalle parti, quanto alla **volontà delle parti medesime**.

Determinazione carattere novativo

- **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;
- Questo accertamento va operato sulla base di elementi interpretativi desunti dalla **volontà delle parti** e dal tenore letterario delle clausole contrattuali.

Relazione tra l'obbligazione contributiva e la transazione

- L'obbligazione contributiva è completamente insensibile agli effetti della transazione;
- La totale **estraneità ed inefficacia della transazione** eventualmente intervenuta fra le parti (Datore e Lavoratore) **nei riguardi degli Istituti di Previdenza e Assistenza** 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 (sottratto alla disponibilità delle parti).

Rapporto contributivo

- **Non sono nella disponibilità delle parti**, e quindi sono soggetti a contribuzione, **i titoli individuati nell'accordo** che 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.

La giurisprudenza

Un'importante sentenza della Cassazione:

- 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.

La giurisprudenza

- 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;
- Da ciò derivano due importanti principi:
 - **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.

Armonizzazione fiscale e previdenziale

- Art. 12, L. 30 aprile 1969, n. 153 come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314;
- A seguito dell'**unificazione base imponibile fiscale e previdenziale** (art.6 D.lgs. 314/97), ai sensi dell'art. 12 L.153/69, costituiscono redditi ai fini contributivi quelli che “derivano” dal rapporto di lavoro (artt.. 49 TUIIR) e tale reddito è costituito da “tutte le somme e i valori in genere” che il lavoratore percepisce a qualunque titolo “**in relazione al rapporto di lavoro**”.

Verbale di conciliazione in sede sindacale

- *Le Parti intendono definire bonariamente ogni possibile ragione di lite conciliando e transigendo ex **artt. 1965** e seguenti c.c., anche in via generale e novativa, **ogni e qualsiasi pretesa** che possa derivare, sia in via causale sia in via meramente occasionale, dal rapporto di lavoro intercorso e dalla sua cessazione, anche al fine di evitare l'alea di un eventuale giudizio;*
- *Il Lavoratore dichiara di accettare la risoluzione del rapporto nonché di **rinunziare** ad ogni possibile **impugnazione** del licenziamento in qualsivoglia sede **e a rivendicare la costituzione**, sotto qualsiasi forma e a qualsiasi fine, **del rapporto** di lavoro medesimo;*
- *nello spirito transattivo, senza presupporre l'esistenza o il riconoscimento di alcun sottostante diritto del Lavoratore, la Società verserà al Lavoratore la **somma lorda di «Euro X»** a titolo di **transazione generale novativa** ex artt. 1965 e seguenti c.c. **a tacitazione di qualsivoglia pretesa** nei riguardi della Società;*

Verbale di conciliazione in sede sindacale

- *Il **Lavoratore**, a fronte di quanto al punto che precede, dichiarandosi completamente tacitato, **riconosce con il presente Accordo rinunziata o transatta, in via definitiva e generale, ogni eventuale ragione, pretesa, domanda e azione che nell'intercorso rapporto di lavoro con la Società possa trovare origine e/o fondamento a qualsiasi titolo legale, contrattuale e risarcitorio e così, in via esemplificativa e non esaustiva, **dichiara di rinunciare espressamente a:** esercizio del diritto di precedenza, dequalificazione professionale, differenze di retribuzione derivanti da lavoro ordinario, supplementare, straordinario o notturno, da inquadramento, aumenti e scatti di anzianità, retribuzione variabile, premio di risultato, trasferte, missioni, rimborsi spese, una tantum, fringe benefits, ferie, R.O.L., festività e permessi per ex festività abolite, stock options, aumenti programmati, tickets restaurant e/o indennità di mensa, mensilità aggiuntive e ogni altro istituto diretto, indiretto e differito compreso il trattamento di fine rapporto e ogni altra indennità e istituto previsto dalla contrattazione collettiva e/o individuale applicata e relative incidenze sugli istituti legali e contrattuali, nonché richiesta di risarcimento danni di qualsiasi natura e specie.***

Esclusione imponibile contributivo

- Art. 12, L. 30 aprile 1969, n. 153 come modificato dall'art. 6, D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314:

Sono esclusi 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 e quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione**, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.

«l'Accordo sindacale prevede un sostegno economico a titolo di incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto...»

Somme non soggette Inps

Circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997 (emanata a seguito delle modifiche apportate dall'art. 12, quarto comma, lett. b), L. 153/1969):

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”.

Risarcimento danni

Tale voce è riferita ad indennità che non sono collegate ad una funzione remunerativa, sia pure considerata in una lata accezione, della prestazione lavorativa.

Si tratta in sostanza di **erogazioni diverse dalla normale retribuzione rivolte esclusivamente al reintegro patrimoniale di perdite subite** dal lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro.

L'esenzione, quindi, non si applica a quanto versato al lavoratore per indennizzarlo della mancata percezione di reddito da lavoro dipendente, nel qual caso, peraltro, la contribuzione, indipendentemente dalla quantificazione del danno, va commisurata alla retribuzione che risulterebbe contrattualmente dovuta.

Il patto di non concorrenza

Il patto di non concorrenza è l'**accordo** attraverso il quale il datore di lavoro e il lavoratore estendono l'obbligo di non concorrenza, previsto dall'art. 2105 codice civile soltanto per la durata del rapporto di lavoro, **anche ad un periodo successivo alla cessazione** del medesimo.

In particolare il patto è un contratto a titolo oneroso ed a prestazioni corrispettive, la cui validità è subordinata ad un articolato ordine di limiti:

- necessità della forma scritta;
- previsione di un corrispettivo;
- delimitazione delle attività di concorrenza vietate;
- limiti di durata;
- limiti di luogo.

Il patto di non concorrenza

- PAGAMENTO DEL COMPENSO **DURANTE** IL RAPPORTO DI LAVORO

Se il compenso, corrisposto a titolo di patto di non concorrenza, viene erogato **durante il rapporto di lavoro rientra a pieno titolo nell'imponibile contributivo** ai sensi dell'art. 12 della legge 153/1969;

- PAGAMENTO DEL COMPENSO **DOPO** LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Se il patto di non concorrenza interviene quando il rapporto è già cessato, anche il compenso è da considerarsi "**al di fuori**" del **rapporto di lavoro** e il corrispettivo pattuito ed erogato, non essendo ricollegabile al concetto di retribuzione, **è da escludersi dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.**

JOBS ACT – NOVITA'

Conciliazione volontaria

Articolo 6 del Dlgs n. 23/2015 attuativo della legge 183/2014:

- Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti introduce, in caso di licenziamento, un nuovo tentativo di conciliazione questa volta facoltativo;
- Infatti, **«l'offerta di conciliazione»** prevista nel decreto sul contratto a tutele crescenti statuisce che il datore di lavoro potrà offrire al lavoratore, con assegno **circolare**, un **importo esente da tasse e contributi**, di ammontare pari a una mensilità per ogni anno di servizio (mensilità considerata sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto), in misura **non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità**.

JOBS ACT – NOVITA'

Conciliazione volontaria

- **L'accettazione dell'assegno** – in una delle sedi “protette” previste dall'articolo 2113, comma 4 del Codice civile o presso una delle sedi delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro – **comporterà l'estinzione del rapporto dalla data di cessazione e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento**, anche nel caso in cui questa sia già stata proposta dal lavoratore;
- L'offerta di conciliazione potrà concretizzarsi, da parte del datore di lavoro, **entro 60 giorni** dal licenziamento, decorso il quale sarà sempre possibile conciliare, con la differenza che la somma non godrà più della totale esenzione fiscale, oltre che contributiva prevista dalla suddetta norma. La modalità di questo tipo di conciliazione non passa certo inosservata ma, nell'ottica della deflazione del contenzioso in materia di lavoro, costituisce sicuramente una novità di rilievo.

JOBS ACT – NOVITA'

Conciliazione volontaria

- La **totale esenzione fiscale, oltre che contributiva**, della indennità prevista, incentiva il datore di lavoro ad attivarsi per conciliare la lite, anche solo eventuale, che potrebbe sorgere considerando la **lentezza delle decisioni dei tribunali** e l'incertezza che affligge il datore di lavoro (come il lavoratore) nell'attesa di una decisione definitiva. Importante novità è la **predeterminazione per legge dell'importo**, calcolato sulla base di un criterio ben definito, vincolato all'anzianità di servizio e compreso tra un minimo di due e un massimo di 18 mensilità.
- In particolare, al lavoratore potrà essere offerta una indennità compresa tra 2 e 18 mensilità affinché rinunci all'impugnazione del licenziamento, con il rischio che, in presenza di un giudice, la somma eccedente rispetto al criterio di quantificazione predisposto (una mensilità per ogni anno di servizio) segua la tassazione ordinaria.
- E pertanto, da un lato la totale esenzione fiscale e contributiva, dall'altro il pagamento di una somma immediata direttamente fruibile da parte del lavoratore potranno concretizzare la possibilità di una riduzione del contenzioso in materia di lavoro, tenendo conto che **l'indennità prevista coprirà unicamente l'impugnazione del licenziamento**; ciò significa che resterà fuori ogni altra pretesa del lavoratore derivante dal rapporto di lavoro (differenze retributive, Tfr, superiore inquadramento, eccetera) che il lavoratore potrà sempre far valere in giudizio.

JOBS ACT – NOVITA'

Conciliazione volontaria

- Sempre in sede di conciliazione, la norma prevede espressamente che eventuali ulteriori somme pattuite per comporre ogni altra pretesa che potrà derivare dal rapporto o dai rapporti di lavoro intercorsi non sarà soggetta alla esenzione fiscale prevista ma seguirà il regime fiscale ordinario. Ebbene, **si incentiva esclusivamente la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.**
- Infine, per permettere il monitoraggio riguardante l'utilizzo di questa modalità di conciliazione, **la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere integrata da una ulteriore comunicazione riguardante l'avvenuta conciliazione**, la cui omissione comporterà una sanzione. Tramite questo sistema, sarà certamente assicurato il monitoraggio dell'istituto a danno però di un appesantimento della burocrazia collegata alla cessazione del rapporto di lavoro.



ASSOLOMBARDA

www.assolombarda.it

www.farvolaremilano.it

www.assolombardanews.it

 [@assolombarda](https://twitter.com/assolombarda)

 [company/assolombarda](https://www.linkedin.com/company/assolombarda)

 [AssolombardaTV](https://www.youtube.com/AssolombardaTV)

 [@assolombarda](https://www.instagram.com/assolombarda)