

La conciliazione monocratica

Fonti normative: D.Lgs. n°124/04; art. 38 legge n°183/2010;

Prassi: Circolare MLPS n°24/04; Circolare MLPS n°36/2009;

Giurisprudenza: Sentenza Corte di Cassazione n° 3344/2005

Documentazione: Interpello M.L.P.S. del 26.10.2006

Direttiva del 18.9.08 cd. **Direttiva Sacconi**

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA



Aspetti generali

DECRETO LEGISLATIVO 23 aprile 2004, n. 124 – Art. 11

- **1. Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla direzione provinciale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.**
- **2. Le parti convocate possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.**
- **3. In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.**
- **3-bis. Il verbale di cui al comma 3 e' dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata. (art. 38 Legge 183/2010)**

Aspetti generali

DECRETO LEGISLATIVO 23 aprile 2004, n. 124 – Art. 11

4. I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo. Al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, le direzioni provinciali del lavoro trasmettono agli enti previdenziali interessati la relativa documentazione.

5. Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.

6. Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1. In tale caso, acquisito il consenso delle parti interessate, l'ispettore informa con apposita relazione la Direzione provinciale del lavoro ai fini dell'attivazione della procedura di cui ai commi 2, 3, 4 e 5. La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo

Finalità

- Deflazionare l'attività ispettiva, riducendola ad intervento (*eventuale*) successivo all'assenza di volontà delle parti di risolvere la lite (si veda più diffusamente la Direttiva Ministeriale del 18.9.2008 cd. Direttiva Sacconi)
- Limitare i casi di conciliazione novativa senza riconoscimento del rapporto di lavoro (frequente nelle ipotesi di conciliazione in sede Commissione ex art. 410 c.p.c. e ss. che era piuttosto frequente in epoca *ante* cd. "*collegato lavoro*" legge n°183/2010)

Finalità

- ***Per la Direzione provinciale del lavoro:***
- **Riduzione significativa delle attività di accertamento talvolta destinate a concludersi senza utili risultati per il denunciante, senza l'applicazione di sanzioni per il denunciato e senza il recupero contributivo (*di frequente gli accertamenti a seguito di R.I. vengono effettuati dopo un notevole lasso di tempo per cui è difficoltoso rinvenire utili prove testimoniali e/o documentali e/o riscontri idonei a supportare la richiesta - es. R.I. afferenti a rapporti di lavoro cessati, o per aziende cessate, o per rapporti di lavoro domestico*)**

Finalità

- **Per il lavoratore:**
- chiudere la controversia relativa agli aspetti patrimoniali/pecuniari in tempi ragionevolmente brevi (*la sistematicità del ricorso alla **conciliazione monocratica preventiva** quale strumento risolutivo della controversia in assenza di accertamento, rappresenta sicuramente uno strumento celere*)

Finalità

- ***Per il datore di lavoro:***
- **1) Il vantaggio di pagare i contributi previdenziali e assicurativi, “*riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti*”, con decorrenza del debito contributivo dall’ultimo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del verbale di conciliazione, con le conseguenti agevolazioni sotto il profilo sanzionatorio, derivanti dall’applicazione dell’art. 116, comma 8, L. 388/2000.**

Si veda la risposta ad interpello n. 5222 del 26 ottobre 2006

Finalità

- ***Per il datore di lavoro:***
- **2) Approfittare dell'istituto della conciliazione monocratica che comporta, in caso di accordo e di adempimento delle obbligazioni contributive e patrimoniali/pecuniarie contratte:**
- **a) il non avvio del procedimento ispettivo**
(nell'ipotesi di conciliazione monocratica preventiva)
- **b) l'estinzione del procedimento ispettivo**
(nell'ipotesi di conciliazione monocratica contestuale)

Finalità

- *LEGGE N. 388/2000, art. 116, comma 8 b)* in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, il contravventore è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e semprechè il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Oggetto della conciliazione

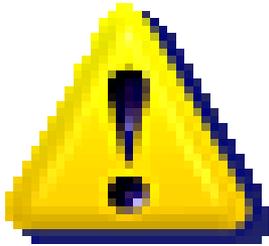
- ***DIRITTI PATRIMONIALI DISPONIBILI.***
- Il tema è quello dell'oggetto della conciliazione rispetto alle questioni sollevate dal lavoratore in sede di richiesta d'intervento. L'ambito oggettivo della conciliazione deve innanzitutto rivestire il carattere della patrimonialità, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro (rapporti di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato) e che derivino dalla sussistenza di un rapporto di lavoro, in corso oppure cessato.
- Le pretese di natura patrimoniale devono trovare la loro fonte in una norma di legge o di contratto, collettivo o individuale.

Oggetto della conciliazione

- Esempi:
 - retribuzione o parti di essa;
 - maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo;
 - erogazioni legate a particolari eventi, particolari prestazioni;
 - premi legati al raggiungimento di determinati obiettivi;
 - incentivazioni economiche;
 - indennità di disponibilità;
 - indennità per ferie non godute, dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
 - tredicesima mensilità ed altre mensilità aggiuntive;
 - t.f.r..

Presupposti

- **ASSENZA DI PROFILI PENALI:** La conciliazione monocratica è preclusa se dalla R.I. emergono profili di **violazioni penali**, direttamente realizzatesi in forza della **costituzione del rapporto di lavoro**.
- Sebbene non provati nella loro certezza ed obiettività i reati, anche solo allo stato della denuncia, sono meritevoli di accertamento ritenendosi costituzionalmente prevalente la tutela dei beni-interessi individuati dalla legge penale. Ciò sia che il lavoratore li evidenzi come sussistenti ai suoi danni, sia che li attribuisca al proprio datore di lavoro in relazione a violazioni da questo commesse nello svolgimento della sua attività.



Presupposti

DANGER!!!

- profili di ***violazioni penali***, direttamente realizzatesi in forza della ***costituzione del rapporto di lavoro***

Esempi:

- lavoro minorile;
- occupazione lavoratori extra U.E. privi di permesso di soggiorno;
- lavoratrici adibite al lavoro nel periodo di astensione obbligatoria, ovvero in lavorazioni vietate.

Presupposti

- La R.I. potrà essere trattata in sede di C.M. perché essa muove da una mera dichiarazione di parte, non suffragata da alcun elemento di prova idoneo a dimostrarne la fondatezza e in assenza di qualsivoglia accertamento; la sola dichiarazione, in sede di R.I., di un lavoratore non costituisce accertamento né prova dell'illecito denunciato ([si veda *infra* Circolare n° 24/04](#));
- Per tale motivazione nelle disposizioni normative **NON** si rinviene alcuna preclusione alla conciliazione monocratica relativamente alle pretese patrimoniali/pecuniarie del lavoratore nell'ambito di rapporti di lavoro “grigio” o “nero”, considerato che qualsiasi denuncia relativa alla costituzione, esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro, fino ad accertamento provato documentalmente e/o testimonialmente, resta una dichiarazione unilaterale, priva di concreti riscontri probatori.

Presupposti

- **La circolare n. 24/04 precisa:**
- *...tale conciliazione può trovare applicazione proprio in quanto la mera presentazione di una richiesta di intervento o il solo accesso in azienda, con riferimento alla conciliazione contestuale all'ispezione, non vincolano l'organo ispettivo in quanto non si è ancora proceduto ad alcun accertamento in ordine alla effettiva esistenza o alla veridicità delle situazioni e delle circostanze comunque rappresentate. (...)*
- La conciliazione monocratica preventiva, peraltro, può avere luogo anche in occasione di richieste di intervento plurime o multiple, vale a dire che coinvolgano più lavoratori, purché le singole posizioni individuali vengano considerate separatamente, ciascuna per la propria specifica.

Presupposti

- il supporto di testimonianze già acquisite o di documentazione, che confermino la denuncia del lavoratore, si ritiene che impediscano la trattazione della denuncia con lo strumento della conciliazione monocratica

Presupposti

- La DTL non ha alcun obbligo di avviare le procedure afferenti la conciliazione monocratica ove reputi maggiormente opportuno dar luogo all'ispezione, per l'assenza di quegli "*elementi per una soluzione conciliativa della controversia*", di cui all'art.11, comma 1, p. es. tenendo conto:
 - della reiterazione di condotte illecite poste in essere dal datore di lavoro denunciato;
 - della particolare gravità dei fatti denunciati, sebbene non ancora provati;
 - della notoria ostilità alla conciliazione da parte del datore di lavoro denunciato.

Presupposti

- Non appare possibile la conciliazione monocratica per rapporti di lavoro alle dipendenze della P.A. (si tratterebbe di una contrattazione privatistica viziata da nullità)
- Diversamente per i contratti di lavoro (parasubordinati o autonomi) stipulati dalla p.a. in regime di diritto privato

Presupposti

- L'esperibilità della conciliazione monocratica relativamente a rapporti di lavoro oggetto di certificazione non appare confortata dalle disposizioni normative.
- Deve ritenersi che il combinato disposto degli artt. 79 e 80, D.Lgs. 276/2003, prevede che l'unica forma di tutela conciliativa in tali fattispecie sia la commissione di certificazione, ex art. 80, comma 4, D.Lgs. 276/2003.

Conciliazione contestuale

Art. 11, comma 6:

- *“Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1. In tale caso, acquisito il consenso delle parti interessate, l'ispettore informa con apposita relazione la Direzione provinciale del lavoro ai fini dell'attivazione della procedura di cui ai commi 2, 3, 4 e 5. La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo”.*

Conciliazione contestuale

Circolare n. 24/04:

- ...Quanto poi alla conciliazione monocratica contestuale nel corso della attività di vigilanza, si segnala che la procedura può attivarsi nelle ipotesi già evidenziate di questioni riguardanti diritti patrimoniali dei lavoratori, che non presentino profili di rilevanza sanzionatoria di tipo penale, soltanto quando il personale ispettivo, valutate le circostanze di fatto e di diritto e considerato il comportamento delle parti, verifichi l'esistenza dei presupposti per una possibile soluzione conciliativa delle questioni, salvo ovviamente che abbia già acquisito oggettivi, certi e sufficienti elementi di prova delle violazioni amministrative correlate.

Conciliazione contestuale

- La conciliazione contestuale può essere avviata fino alla emanazione di un qualsiasi provvedimento amministrativo sanzionatorio.
- Si ritiene di dover precisare, inoltre, che nel caso di assegnazione di una richiesta di intervento non ammessa a conciliazione monocratica preventiva, il personale ispettivo assegnatario della stessa non potrà procedere ad avviare la conciliazione contestuale successivamente all'accesso ispettivo.

Conciliazione contestuale

Circolare n. 24/04: In entrambe le fattispecie di conciliazione monocratica, l'attivazione della procedura interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione della procedimento conciliativo, vale a dire, in caso di esito positivo, fino al momento del pagamento delle somme al lavoratore e del versamento dei contributi e premi a INPS e INAIL, fatto salvo il caso di rateazione del debito previdenziale.

L'accertamento ispettivo prosegue se l'accordo non è raggiunto, ovvero se anche una sola delle parti convocate non si sia presentata, o ancora se, nell'ipotesi di un'attività di vigilanza già avviata, entrambe le parti non acconsentono alla conciliazione.

Aspetti procedurali

- È di fondamentale importanza la disposizione dell'**art. 11, comma 6, u.p.** ***“La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo”***
- E' importante rammentare che la conciliazione non ha termini predefiniti per legge.

Aspetti procedurali

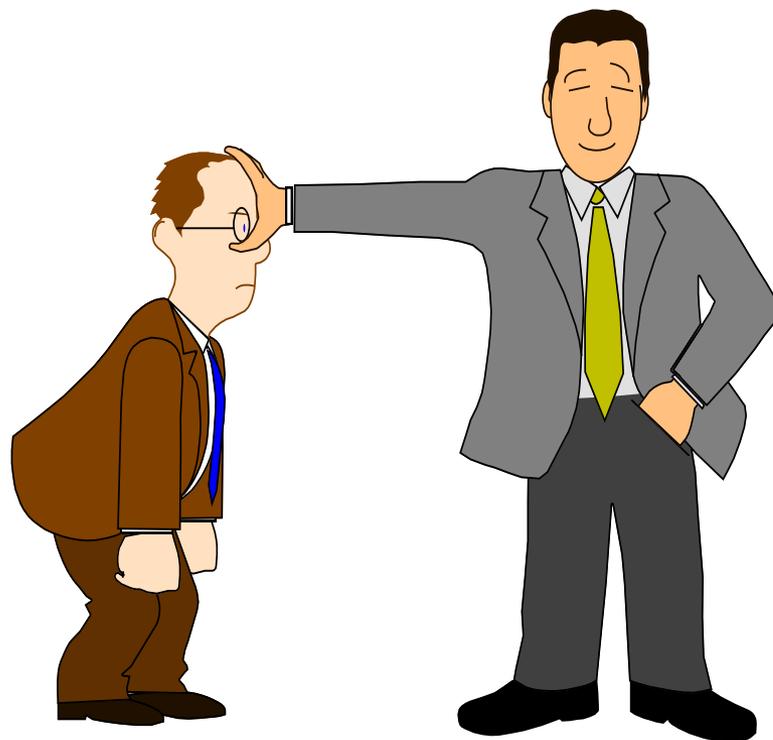
Art. 11, comma 2 - Le parti convocate possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato

- Le parti hanno la possibilità di farsi assistere dai propri rappresentanti sindacali o dal consulente del lavoro o altro professionista ai sensi della L. 12/1979, tutti muniti di apposita e valida delega a transare e a conciliare.
- Di tale facoltà è necessario dare notizia nella lettera di convocazione

Aspetti procedurali

- Il conciliatore non è obbligato a redigere il verbale di accordo o di mancato accordo al termine della prima seduta, o a seguito di diserzione in prima convocazione, tanto più se abbia fondate ragioni di individuare spazi di trattativa tra le parti, che attraverso reciproche rinunce e concessioni, possano condurre alla soluzione della controversia.
- Si ritiene ammissibile la possibilità di rinvii, in quanto non vi è preclusione, sia per eventuali pause di riflessione delle parti, sia su richiesta di una o di entrambe la parti forzatamente ed involontariamente assenti

Aspetti procedurali: mancato accordo



Aspetti procedurali: mancato accordo

Mancato accordo:

- le parti non trovano l'accordo;
- una o entrambe le parti non si presentano

L'ufficio è tenuto ad attivare l'azione ispettiva

Art. 11, comma 5 - Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.

Aspetti procedurali: mancato accordo

Si ritiene che il funzionario conciliatore non sia obbligato a sottoscrivere sempre e comunque il verbale di conciliazione, ma potrà rifiutare la sua sottoscrizione tutte le volte in cui egli abbia la percezione della vessatorietà delle condizioni poste dal datore di lavoro, pur accettate dal lavoratore la cui volontà di conciliare sia ragionevolmente ritenuta “non genuina”

Aspetti procedurali: mancato accordo

■ la Circolare n° 24/04 ammonisce:

“...anche in considerazione della peculiare struttura della conciliazione monocratica, in cui rileva la volontà non assistita del lavoratore, contrariamente a tutte le altre forme di conciliazione previste dall'ordinamento, il funzionario conciliatore può non procedere a sottoscrivere il verbale di un eventuale accordo manifestato dalle parti, nei soli casi in cui risulti evidente la mancanza di una genuina e libera manifestazione del consenso da parte del lavoratore.”

Aspetti procedurali: mancato accordo

- Giova infatti rappresentare che, a tal fine, il funzionario conciliatore, non è un mero *registratore* della volontà delle parti, ma svolge un ruolo attivo, anche alla luce della propria conoscenza ed esperienza, proponendo alle parti la qualificazione appropriata del rapporto di lavoro intercorso tra queste, stimolando il riconoscimento del rapporto di lavoro.
- Una delle finalità della conciliazione monocratica è quella di contrastare il fenomeno delle transazioni “novative” senza riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato e quindi senza versamento dei contributi previdenziali (ipotesi sostanzialmente estinta dopo l'avvento del cd. “*collegato lavoro*”)

Aspetti procedurali: mancato accordo

Un problema si pone nel caso di accordo, ma con mancato adempimento delle obbligazioni contributive e patrimoniali/pecuniarie dedotte nel verbale di accordo.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n°183/2010 si devono ritenere superate le ipotesi di ricorso alle procedure conciliative ex artt. 410-411 c.p.c.

Il dato normativo e fattuale fanno propendere per la ripresa dell'attività ispettiva sospesa, senza ulteriori possibilità "*negoziali*".

Aspetti procedurali: mancato accordo

Il verbale di mancato accordo non è prova per la contestazione dell'illecito amministrativo quanto al suo contenuto. Esso non è conseguente ad un accertamento ritualmente svolto per l'acquisizione della prova, finalizzata all'irrogazione definitiva della sanzione, ma da un atto privatistico che recepisce una volontà transattiva delle parti, tesa alla prevenzione di una futura potenziale controversia, o all'eliminazione di una controversia attuale.

Aspetti procedurali: mancato accordo

Il verbale di mancato accordo determina una condotta diversa, da parte del Servizio ispettivo, a seconda che esso sia addebitabile al lavoratore o al datore di lavoro (circ. n°36/2009):

- nel primo caso non consegue – necessariamente – l’attivazione dell’accertamento ispettivo soprattutto in carenza di riscontri utili;
- nel caso che sia addebitabile al datore di lavoro la mancanza di volontà di conciliare (o lo stesso sia assente), si procederà consequenzialmente all’accesso ispettivo.

Aspetti procedurali: accordo



Aspetti procedurali: accordo

Accordo fra le parti. Il funzionario conciliatore redige il verbale di accordo:

Art. 11, comma 4 - I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, (...) nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo.

Dall'accordo conciliativo deriva l'estinzione del procedimento ispettivo, se e quando il datore di lavoro adempia all'accordo stesso mediante:

- a) il pagamento delle somme riconosciute;
- b) il versamento dei contributi e dei premi

Aspetti procedurali: accordo

Accordo fra le parti:

In caso di accordo, il verbale, sottoscritto dal funzionario, acquisisce piena efficacia ed estingue il procedimento ispettivo, a condizione che il datore di lavoro provveda al pagamento integrale, nel termine stabilito nel verbale di accordo, sia delle somme dovute a qualsiasi titolo al lavoratore, sia al versamento totale dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi che sono determinati sulla base della legislazione vigente ma con riferimento alle somme concordate in sede di conciliazione.

Aspetti procedurali: accordo

Accordo fra le parti:

Si genera un effetto preclusivo rispetto all'accertamento e contestazione delle violazioni amministrative? La norma prevede unicamente l'estinzione del procedimento ispettivo.

L'ipotesi interpretativa più diffusa è che l'estinzione del procedimento ispettivo comporti la preclusione di un successivo accertamento sui fatti conciliati e, quindi, gli illeciti amministrativi riguardanti la costituzione o svolgimento del rapporto di lavoro, non sono, neanche in un momento successivo, rilevabili e sanzionabili

In questo caso il personale di vigilanza avrà cura di mirare la propria attività ispettivo - sanzionatoria in relazione alle posizioni non conciliate

Aspetti procedurali

- Le volontà dichiarate e gli accordi raggiunti in sede conciliativa ex art. 410 e ss. c.p.c., non precludevano l'azione degli uffici per accertare una realtà effettuale diversa da quella dichiarata.
- La conciliazione monocratica invece ha effetti diversi. Estingue il procedimento ispettivo ed è opponibile agli organi di vigilanza che non potranno procedere per es. ad una diversa qualificazione del rapporto di lavoro. Lo stesso periodo e gli stessi fatti non sono riesaminabili. La conciliazione monocratica ha efficacia anche nei confronti dei terzi.

Benefici contributivi

- Art. 11, comma 4 - I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo.

Benefici contributivi

■ Circolare n. 24/04:

(...) il riferimento alle norme in vigore (art. 11, c. 4) è da intendersi anche con riguardo al rispetto dei minimali contributivi così come stabiliti dalla legge, pertanto qualora l'accordo in sede conciliativa monocratica si determini su parametri retributivi di misura inferiore ai minimali contrattuali, ai fini previdenziali il computo degli oneri contributivi e assicurativi va comunque operato con riferimento ai minimali di legge, se l'importo oggetto di conciliazione è inferiore ai predetti minimali.

Benefici contributivi

- **Decreto legge 09.10.1989, n. 338, convertito L. 07.12.1989 n. 389**
- Articolo 1 - Retribuzione imponibile, accreditalmento della contribuzione settimanale e limite minimo di retribuzione imponibile
- *La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.*

Benefici contributivi

- **IL MOMENTO DELL'INSORGENZA DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO:** Circolare INPS 132/2004 e Circolare INAIL 86/2004.
- In esse è precisato che il debito contributivo trova la sua fonte nel verbale di conciliazione, vera e propria manifestazione di volontà atta a riconoscere il debito patrimoniale ed i periodi lavorativi.
- La scadenza per l'adempimento all'obbligo contributivo è stata stabilita dagli Istituti entro l'ultimo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione.
- Il datore di lavoro dovrà fornire dimostrazione dell'avvenuto pagamento alla DTL, affinché possa dichiarare estinto il procedimento ispettivo.

Benefici contributivi

- In caso di rateazione del debito previdenziale la Circolare n. 24/04 precisa che l'effetto estintivo è connesso alla verifica del pagamento delle spettanze retributive al lavoratore ed alla comunicazione, da parte degli Istituti competenti, della effettiva ammissione al pagamento rateale del debito con attestazione dell'avvenuto versamento della prima rata

Benefici contributivi

■ ***INTERPELLO 26 OTTOBRE 2006, N. 5222.***

Con riferimento alle sanzioni applicabili per il tardivo adempimento dell'obbligo contributivo, la Dgai, con risposta ad interpellato, oltre a ribadire che il procedimento ispettivo si estingue con il pagamento delle somme concordate e con il versamento dei contributi calcolati su queste, o sui minimali si legge nel caso in cui le somme si concordino su parametri retributivi in misura inferiore ai minimali contrattuali, ha stabilito che:

Benefici contributivi

INTERPELLO 26 OTTOBRE 2006, N. 5222.

...l'ipotesi della conciliazione monocratica rientri pienamente nella formulazione di cui al citato art. 116, comma 8, lett. b), ultimo periodo, laddove la denuncia della situazione sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richiesta da parte degli impositori, in quanto tale fattispecie esula dall'ipotesi di un accertamento da parte di un organo di vigilanza e presuppone, al contrario, un'attivazione del debitore finalizzata alla regolarizzazione contributiva. In tal caso, quindi, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la somma concernente i contributi o premi, con l'applicazione della sanzione civile pari ai TUR maggiorato di 5,5 punti.

Benefici contributivi

- **CIRCOLARE INPS 6/2007.**
- A seguito dei chiarimenti ministeriali, l'Inps ribadisce che la contribuzione è dovuta sulle somme oggetto della conciliazione, se non inferiori ai minimali retributivi determinati per legge (allineando in caso contrario l'imponibile al minimale di legge)
- precisa che ai fini dell'accredito della contribuzione versata sulle posizioni individuali dei lavoratori, le somme concordata devono essere ripartite in ragione di anno, come avviene per le regolarizzazioni di lungo periodo
- indica, quale termine per il versamento dei contributi il giorno sedici del mese successivo alla data individuata quale termine per il pagamento delle somme dovute al lavoratore;

Benefici contributivi

- **CIRCOLARE INPS 6/2007.**
- qualifica l'inadempimento contributivo come omissione e non come evasione, in ciò conformandosi pienamente all'interpello ministeriale sopra richiamato. In sostanza si assimila l'emersione in sede di conciliazione monocratica non ad un'evasione ma ad un'omissione contributiva sanata per effetto di una denuncia spontanea che prescinde da qualsiasi accertamento o contestazione da parte degli Istituti.
- stabilisce che le somme aggiuntive dovute a titolo di sanzione civile sono calcolate applicando il tasso vigente alla data del pagamento, moltiplicandolo per il tempo intercorrente tra la scadenza dei singoli periodi di paga e il termine stabilito nel verbale di accordo.

Efficacia della conciliazione

- ***Art. 11, comma 3*** - *In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113 commi primo, secondo e terzo del codice civile.*

Efficacia della conciliazione

Disciplina antecedente all'entrata in vigore della legge n°183/2010 cd. "*collegato lavoro*"

- Diversamente dal verbale ex artt. 410 e 411 c.p.c., il verbale ex art. 11 D. Lgs. n° 124/04 non acquisiva efficacia di titolo esecutivo mediante deposito presso la cancelleria del Tribunale. Il verbale di conciliazione monocratica faceva piena prova scritta del credito del spettante al lavoratore (art. 642 c.p.c.), valendo quale riconoscimento del debito (art. 1988 c.c.) privilegiato dalla pubblica fede, in quanto reso avanti ad un pubblico ufficiale (art. 2700 c.c.).

Efficacia della conciliazione

- *Successivamente e cioè con la Circolare n°36 del 27.11.2009, il Ministero del Lavoro aveva accolto l'orientamento secondo il quale si attribuiva efficacia di titolo esecutivo al verbale di conciliazione monocratica ex art. 474 c.p.c.*

Efficacia della conciliazione

- **Art. 474 c.p.c. Titolo esecutivo.**
- *(Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 3, del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80)*
- L'esecuzione forzata non può avere luogo che in virtù di un titolo esecutivo per un diritto certo, liquido ed esigibile.
- Sono titoli esecutivi:
 - 1) le sentenze, i provvedimenti e gli altri atti ai quali la legge attribuisce espressamente efficacia esecutiva;
 - 2) **le scritture private autenticate, relativamente alle obbligazioni di somme di denaro in esse contenute, le cambiali, nonché gli altri titoli di credito ai quali la legge attribuisce espressamente la stessa efficacia; (Numero così sostituito dall'art. 1 della legge 28 dicembre 2005, n. 263)**
 - 3) gli atti ricevuti da notaio o da altro pubblico ufficiale autorizzato dalla legge a riceverli
- --- omissis ---

Efficacia della conciliazione

Disciplina dettata dall'entrata in vigore della legge n°183/2010
cd. "collegato lavoro"

- *L'art.38 della legge n°183/2010 ha aggiunto, all'art.11 del D.Lgs. n°124/04, il comma 3 bis che testualmente recita: «**3-bis. Il verbale di cui al comma 3 e' dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata**».*

Effetti della conciliazione

- non emergendo alcun illecito amministrativo dall'accordo conciliativo, la contestazione di eventuali illeciti deve scaturire necessariamente ***in caso di mancato rispetto dell'accordo***, dall'attività ispettiva.

Effetti della conciliazione

- Il verbale di accordo deve rendere chiaramente individuabile il debito riconosciuto dal datore di lavoro, in riferimento alla diversa natura degli emolumenti riconosciuti al lavoratore in applicazione di legge contratto collettivo, o individuale applicato, sulle quali calcolare, eventualmente in misura differente le percentuali contributive, previdenziali ed assicurative (differenze di retribuzione per lavoro ordinario, differenze retributive per straordinario, indennità per ferie non godute, t.f.r., tredicesima e altre mensilità aggiuntive, premi di produttività, altri emolumenti previsti per legge, dalla contrattazione collettiva o per pattuizione individuale).
- Il verbale dovrà dare evidenza del periodo lavorativo riconosciuto.

Effetti della conciliazione

- La corretta redazione del verbale di conciliazione è fondamentale per l'applicazione delle quote di contributi e premi che il datore di lavoro dovrà versare agli istituti previdenziali ed assicuratore, al fine dell'estinzione del procedimento ispettivo.
- Ulteriore effetto dell'atto conciliativo è la formalizzazione della costituzione del rapporto di lavoro, ove dall'accordo emerga un riconoscimento del rapporto intercorso, a partire dalla data iniziale del rapporto riconosciuto

Natura delle somme conciliate



Natura delle somme conciliate

Le somme concordate in sede conciliativa non possono che avere natura retributiva. Il legislatore al comma 4 dell'art. 11 del D. Lgs. n° 124/04 pone in relazione le somme concordate in forza della conciliazione monocratica e il periodo lavorativo riconosciuto tra le parti.

Il riconoscimento concordato tra le parti di un periodo lavorativo durante il quale – e in forza del quale - il lavoratore ha maturato il diritto di credito, conferisce alle somme conciliate la natura di controprestazione nel rapporto di lavoro a prestazioni corrispettive.

Natura delle somme conciliate

Ulteriore elemento di conferma proviene dalla struttura che il legislatore ha voluto attribuire alla conciliazione monocratica e cioè strumento deflattivo in forza del quale con l'adempimento da parte del datore/debitore nei confronti del lavoratore e con il pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi, non inferiori ai limiti di legge, si estingue il procedimento ispettivo o lo si abortisce *ab origine*.

D'altronde nella configurazione strutturale di un regolare rapporto di lavoro c'è contribuzione solo se c'è retribuzione.

Ulteriori aspetti

- **LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA SU RICHIESTA DEL DATORE DI LAVORO. CRITICITA'**
- Dalla lettura della norma (art.11, comma 1, D. Lgs. n° 124/04) si evince che la conciliazione monocratica preventiva possa essere attivata a seguito di R.I.
- La nota della DGAI n° 2306 del 16.2.2007 conferisce al solo lavoratore (oltre che alle oo.ss. dei lavoratori) la potestà di effettuare la R.I.

Ulteriori aspetti

■ LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA SU RICHIESTA DEL DATORE DI LAVORO. CRITICITA'

Anche “l’oggetto” della conciliazione monocratica e cioè i **diritti patrimoniali disponibili** è afferente alla sola posizione del lavoratore che ha maturato tali diritti e intende, *motu proprio*, effettuare una transazione sugli stessi. Tant’è che in caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile (art. 11, comma 3).

Ne consegue che nel vigente assetto normativo non c’è spazio per l’attivazione della conciliazione monocratica su richiesta del datore di lavoro, né per la tutela di eventuali posizioni creditorie del datore di lavoro

Ulteriori aspetti

- Il funzionario conciliatore è individuato esclusivamente dal dirigente, il quale tiene conto principalmente della professionalità, ma anche delle risorse umane complessivamente disponibili presso la Direzione. Non possono essere adibiti alla conciliazione monocratica gli appartenenti al Nil, per incompatibilità tra la loro qualifica di u.p.g. e la funzione compositiva della controversia, propria della conciliazione monocratica. Essa è di esclusiva pertinenza degli uffici periferici del Ministero del lavoro,

LA DIRETTIVA DEL MINISTRO SACCONI DEL 18.9.2008

- La Direttiva del Ministro Sacconi prende le mosse da un rinnovato assetto normativo e disegna un sostanziale mutamento delle attività ispettive e di vigilanza a seguito della eliminazione dei libri paga e matricola e di altri libri obbligatori e della loro sostituzione, a far data dal 18 agosto 2008, con il libro unico del lavoro

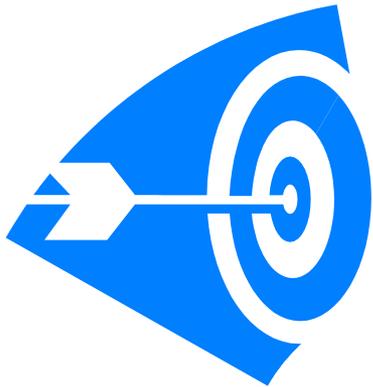
LA DIRETTIVA DEL MINISTRO SACCONI DEL 18.9.2008

In quest'ottica l'istituto giuridico della conciliazione monocratica assurge al ruolo di strumento principe per orientare l'attività istituzionale degli Uffici territoriali del Ministero

(...) deve fondarsi una totale ed efficace attuazione dell'istituto della conciliazione monocratica preventiva di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 124 del 2004, rivolgendo una attenzione privilegiata alle richieste di intervento da prendersi a spunto per l'avvio di un tentativo di conciliazione tra il lavoratore denunciante e il datore di lavoro.

LE “MISSIONS” AFFIDATE ALLA CONCILIAZIONE MONOCRATICA PREVENTIVA

Ridurre il contenzioso e il carico delle richieste giacenti con un percorso alternativo all'accertamento ispettivo



Consentire la soddisfazione tempestiva delle richieste del lavoratore

Non aggirare le prestazioni previdenziali e assicurative in danno degli Istituti (INPS - INAIL)

Non incorrere negli accertamenti ispettivi

Funzione sociale della conciliazione monocratica

CONCILIAZIONE MONOCRATICA
(Art. 11)

