QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXI n° 06 31 Marzo 2024

IN QUESTO NUMERO

1. **Chiusura pomeridiana uffici di Confagricoltura Bologna.**
2. **Il comodato in Agricoltura.**
3. **Sentenza Tribunale di Bologna - Lavoro a termine in agricoltura assunzioni per fasi lavorative.**
4. **Agenzia delle Entrate sul trattamento fiscale del Welfare aziendale per le lavoratrici madri.**
5. **Conciliazioni "in sede protetta": la volontà del dipendente secondo la Cassazione.**

*****



1) Chiusura pomeridiana uffici di Confagricoltura Bologna.

Informiamo gli Associati che
dal 2 di aprile al 13 agosto p.v. i nostri uffici resteranno chiusi al pubblico nei pomeriggi di martedì e giovedì, sia come ricevimento in presenza che come linee telefoniche.

Per le sole emergenze i soci potranno contattare i funzionari ai cellulari.

I messaggi lasciati nelle segreterie dei numeri diretti, nei pomeriggi di chiusura, verranno ascoltati il mattino successivo ed i soci verranno prontamente richiamati.

(A. Flora)

*****

2) Il comodato in Agricoltura.

Il comodato, disciplinato dal codice civile dagli artt. 1803 e s.s., si ha quando viene concesso ad altri l'uso gratuito di una cosa affinché costui se ne serva e, finito l'uso, la restituisca. Il comodato è sostanzialmente un contratto "precario" e fondato sul "l'intuitus personae". Il comodato è "essenzialmente" gratuito peraltro tale gratuità del non viene meno qualora vi sia un modesto contributo pecuniario corrisposto dal comodatario, salvo che questa onerosità configuri come corrispettivo del godimento ed assuma natura di controprestazione.

Nemmeno la apposizione di un "modus" a carico del comodatario determina il venir meno della gratuità sempreché la controprestazione modale sia di consistenza tale da non integrare i caratteri del corrispettivo, ad esempio come quando sia previso un rimborso spese, la cui entità escluda la dissimulazione di un sottostante contratto di locazione (Cass. 10 marzo 2016, n. 4682). Al comodatario non sono rimborsabili le spese straordinarie, non necessarie ed urgenti, anche se comportino miglioramenti. Il comodato configura una forma di detenzione e non di possesso utile all'usucapione, sia in favore del comodatario che dei familiari con lui conviventi.

Secondo il codice civile il comodato è a tempo indeterminato quando le parti non abbiano definito un termine, il rapporto finisce quando il comodante chiede al comodatario il bene in restituzione. Se le parti hanno definito un termine il comodato avrà la convenuta durata a patto che il comodante non possa vantare, per la restituzione anticipata, in urgente ed improvviso bisogno. La morte del comodante determina la risoluzione del comodato con l'attribuzione agli eredi del comodante del diritto di agire per la risoluzione del contratto e la restituzione della cosa (Cass. 19 aprile 1991, n. 4258); se muore il comodatario, il comodante acquista la facoltà di recedere dal contratto e ne determina la risoluzione mediante idonea manifestazione di volontà, come se si trattasse di un comodato a tempo indeterminato (Cass. 18 agosto 1990, n. 8409).

Dal punto di vista formale, il contratto di comodato può essere concluso verbalmente; meglio la forma scritta ai fini probatori. I contratti di comodato, in particolare, se sono relativi a terreni, sono soggetti a registrazione. In caso di controversie in materia di comodato, prima di aprire un contenzioso in Tribunale, è necessario esperire il tentativo di mediazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 28/2010.Quando un comodatario, scaduto il termine, non rilascia pacificamente l'immobile è necessario un giudizio del Tribunale per sancire che vi è una occupazione senza titolo dell'immobile, e che è necessario procedere alla liberazione del compendio immobiliare, a mezzo ufficiale giudiziario, con una procedura esecutiva.

Dal punto di vista processuale, il contenzioso in materia di comodato di terreni non riguarda la conduzione di fondi rustici, in senso proprio (non rivestendo quindi la funzione tipica del contratto agrario, consistente nella costituzione di una impresa agraria sul fono con carattere di stabilità) è demandato alla competenza del giudice ordinario, e non della Sezione Specializzata Agraria, che sarà competente solo quando si discuta o meno, poiché contestato da una delle parti, della natura del comodato e la riqualificazione dello stesso come contratto agrario. Il comodato non genera diritti in tema di prelazione agraria poiché non vi è affitto, ne consegue che la prelazione non spetta al titolare di un contratto di comodato, poiché questo non è un contratto agrario (Cass. 5 marzo 2007, n. 5072).

Relativamente alla questione della gratuità e della presenza di aspetti modali a carico del comodatario si è sviluppata una importante giurisprudenza (ad esempio si veda la particolarmente rilevante e ben argomentata la Ordinanza della Corte di Cassazione n. 1039/2019).

Secondo l'orientamento consolidato il "carattere di essenziale gratuita" del comodato non viene meno se vi inerisce un "modus" posto a carico del comodatario", fermo restando che "questo, però, non può essere tale da snaturare il contenuto del rapporto, privandolo del requisito essenziale della gratuità" (Cass. 13 febbraio 1968, n. 488, Cass. 15 ottobre 1973, n. 2591), requisito destinato a venire meno

quando il vantaggio conseguito dal comodatario "si pone come corrispettivo del godimento della cosa con natura di controprestazione" (Cass. 25 settembre 1990, n. 9718, Cass. 4 giugno 1997, n. 4976, Cass. 15 gennaio 2003, n. 548, Cass. 28 giugno 2005, n. 13920, Cass. 11 febbraio 2010, n. 3087). Ancora ricorda la Suprema Corte che la "figura atipica del precario immobiliare oneroso è caratterizzata dalla concessione in godimento di un bene immobile che, pur remunerata (normalmente in maniera parziale), sia provvisoria, revocabile e finalizzata alla custodia del bene", sicchè essa "si distingue sia dal comodato, ancorchè precario, per la presenza di un corrispettivo, sia dalla locazione per la possibilità riconosciuta al concedente di far cessare in qualsiasi momento il godimento" (Cass.18 ottobre 1986, n. 6146). In tema di "entità dell'onere economico" posto a carico del comodatario, la Cassazione ha sancito che la gratuità del comodato è "compatibile soltanto con la previsione di un "modus" di entità così modesta, come la consistenza del vantaggio, da non assumere natura di controprestazione" (Cass. n. 13920/2005, Cass. n. 3087/2010). Concludendo in sostanza in presenza di eventuali controprestazioni (monetarie o modali) la giurisprudenza ha chiarito che la corresponsione di una cifra - purché sia simbolica od esigua ovvero semplice ristoro di spese (per luce, gas, acqua, tributi bonifica, irrigazione) inerenti all'immobile concesso in uso - non inficia la natura del contratto che non si trasforma per questo in contratto di affitto o locazione purché la controprestazione non sia "reale" od avente un apprezzabile contenuto "patrimoniale" o comunque possa rappresentare un vantaggio "secondario" rispetto al beneficio che ne trae il comodatario.

FAC – SIMILE di contratto di CONTRATTO DI COMODATO DI TERRENO Agricolo

Con la presente privata scrittura da valere tra le parti ad ogni effetto e ragione di legge fra _____, nato a _____ il _____ residente a _____ in via _____, in seguito indicata con la qualifica di comodante, nella sua qualità di proprietario del terreno sito in comune di _____ e contraddistinto al catasto di detto comune alla partita _____ foglio _____ di ha. _____ (con/senza fabbricati rurali) e il signor _____ nato a _____ il _____ residente a _____ in via _____, in seguito indicata con la qualifica di comodatario;
stipulano e convengono quanto segue:
CONSEGNA: il comodante consegna al comodatario che accetta, nello stato di fatto in cui si trova il terreno / la porzione immobiliare come sopra descritto, affinché se ne serva gratuitamente per l'uso e la durata di seguito concordata.
USO: il comodatario si impegna ad usare il bene come sopra individuato e descritto, impegnandosi al rispetto della attuale destinazione, traendone i frutti naturali: il comodatario dichiara di svolgere / non svolgere alcuna attività d'impresa e si obbliga a non concederne il godimento a terzi. Non sono consentiti miglioramenti.
Il comodatario si impegna ad effettuare la ordinaria manutenzione funzionale alla custodia e alla conservazione della cosa.
DURATA: la durata del comodato è fissata dal _____ al _____ e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non interverrà disdetta scritta entro 3 (tre) mesi dal termine prefissato, oppure in caso di cause di forza maggiore (vendita del bene, necessità del comodante, espropri, cambi di destinazione d'uso), nel qual caso il terreno sarà riconsegnato in qualsiasi momento dell'anno entro 1 mese dalla richiesta scritta motivata.
RICONSEGNA: alla scadenza concordata il comodatario si obbliga a restituire alla comodante il bene pienamente disponibile e nello stato in cui si trovava al momento dalla consegna. Tutti i piccoli miglioramenti che dovessero essere fatti dal comodatario senza accordi scritti devono intendersi di suo esclusivo interesse senza indennizzi o rimborsi da parte della proprietà alla riconsegna del terreno.
Il presente contratto, per quanto non espressamente previsto, è disciplinato esclusivamente dalle norme del Codice Civile (artt. 1803 e seguenti).
Letto, confermato e sottoscritto.

Data, lì _____
ILCOMODANTE *IL COMODATARIO*

(M. Mazzanti)

*****



3) Sentenza Tribunale di Bologna - Lavoro a termine in agricoltura assunzioni per fasi lavorative.

Interessante pronuncia della sezione lavoro del Tribunale di Bologna (giudice dottor Pucci) in materia di lavoro agricolo a tempo determinato (sentenza n. 246/2024 del 6 marzo u.s.).

Giova premettere un breve esame della fattispecie portata all'esame del Tribunale. La ricorrente conveniva in giudizio l'azienda da un lato contestando la pluralità di avviamenti nell'arco di tre anni quale operaia avventizia (cioè a tempo determinato) pur avendo sempre svolto, presso i magazzini aziendali, le stesse mansioni di "cernitrice" per tutto l'anno lavorando diverse tipologie di frutta in ragione delle diverse stagionalità di ogni prodotto; in relazione a ciò eccepiva relativamente alla pluralità di contratti a termine la illegittimità della clausola di durata vantando conseguentemente il diritto alla conversione e/o costituzione di un unico e continuativo rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno ed indeterminato. In sostanza la ricorrente intendeva sostanzialmente ricondurre il lavoro a termine agricolo alle regole previste per gli altri settori.

Il lavoro a termine in agricoltura è viceversa sottratto alle regole ordinarie sui contratti a tempo determinato come si rileva dal D. Lgs. n. 368/2001 (art. 10) e da ultimo dal D. Lgs n. 81/2015 (art. 29), cosicché la relativa disciplina è integralmente demandata alla contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva applicabile (Art. 23) prevede la possibilità di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato solamente nell'ipotesi di superamento delle 180 giornate ed ove non si sia stipulato un contratto a termine ai sensi dell'Art. 21 lett. b) o c).

Sul punto, si segnala, poiché confermativa del dato normativo, una datata pronuncia del Tribunale di Bologna del 4/12/2013 (giudice dottor Marchesini) con la quale veniva respinta la domanda del lavoratore - per inapplicabilità dell'Art. 23 - volta alla declaratoria di illegittimità di reiterati contratti a tempo determinato.

L'odierna controversia in verità presentava un profilo di assoluta novità in rapporto alla tesi della ricorrente che tendeva a contestare la natura stagionale delle attività di confezionamento dei prodotti frutticoli in magazzino ritenendo tali mansioni non corrispondenti a fasi lavorative (la modalità tipica di assunzione in agricoltura) e considerando l'attività lavorativa svolta dalla ricorrente non di carattere stagionale o saltuario in considerazione del carattere continuativo delle prestazioni svolte dalla ricorrente durante tutto l'anno.

Decisiva sul punto appare la disamina dell'art. 21 del CCNL operai agricoli che chiarisce la distinzione tra operai a tempo determinato e indeterminato.

TESTO Art. 21 CCNL operai agricoli

"*Sono operai a tempo **indeterminato** i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.* *Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente **per tutta la durata del rapporto di lavoro** con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.*"	"*Sono operai a tempo **determinato**:* *a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;* *b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;* *c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.*"

Accolte per inciso le tesi difensive dell'azienda (una cooperativa di agricoltori) con le quali veniva evidenziato come tanto per il CCNL quanto per il CPL provinciale, il concetto di "fase lavorativa" sia da intendere non solamente con riferimento al ciclo produttivo di una data coltura ma in modo ampio e flessibile.

La fase lavorativa non è limitata alle operazioni nominate nel CCNL (Art. 13: "*per fase lavorativa* […] *(es. aratura, potatura, raccolta di prodotti, etc.)*" indicate a mero titolo di esempio ma va interpretata con riferimento a tutte le ulteriori operazioni strettamente connesse a quelle tipicamente "colturali", quali ad esempio la cernita, la conservazione, il confezionamento, poiché connesse.

Diversamente ragionando si attuerebbe un indebito irrigidimento di tutto il settore, contrario anche alla lettera contrattuale nella quale si citano esemplificativamente fasi lavorative (aratura, potatura, raccolta) non sempre sono identificabili in tutte le tipologie di colture.

Basti pensare alle aziende agricole che svolgono attività al di fuori del terreno tradizionalmente inteso (come chi coltiva in serra) o addirittura in assenza totale di terreno, come tutto il comparto delle colture idroponiche, quali il pomodoro, dove il terreno proprio non c'è poiché le piante crescono su strutture aeree e affondano le radici su piccole zolle di lana-roccia imbibite da un flusso continuo di acqua e nutrienti.
Senza contare di chi coltiva tramite floating, cioè enormi vasche in cui le piante sono immerse in acqua e liquidi nutrienti. In questi casi il terreno non è presente sicché una attività come l'aratura, citata appunto come esempio dal CCNL e dal CPL, non può essere svolta; esistono, al contrario, una serie di operazioni o fasi lavorative del tutto diverse ed innovative, che caratterizzano tali specifiche metodologie di coltivazione per le quali non si potrà negare l'esistenza di "fasi lavorative" anche nell'ambito di queste coltivazioni, dalla messa *in situ* della coltura, alla sua coltivazione, alla raccolta ed allo svolgimento di tutte le ulteriori attività connesse che rappresentano la fase lavorativa "terminale" del ciclo produttivo agricolo, quali appunto: la cernita del prodotto, le attività di immagazzinamento e conservazione, ed il confezionamento.

La sentenza del giudice felsineo reputa che le fasi lavorative relative lato senso al "confezionamento" dei prodotti frutticoli in magazzino possano bene essere qualificate come agricole, in quanto direttamente collegate ai conferimenti dei prodotti degli agricoltori, dei loro tempi di raccolta, anche perché a seconda della varietà frutticola consegnata in magazzino vi è la correlata attività per il confezionamento della frutta, che si compone comunque di varie fasi (ricezione dei prodotti, cernita del prodotto, al suo confezionamento).

La stessa periodicità del conferimento in magazzino, rispetto ai vari tipi di frutta, consente di valutare positivamente la stagionalità delle lavorazioni. Secondo il Tribunale "…. *trattandosi di prodotti agricoli, la stagionalità non può essere perfettamente calibrata e uniforme, ma dipendente dalle numerose varianti della coltivazione, della maturazione e della raccolta. Sono queste le caratteristiche che rendono la disciplina del lavoro agricolo così peculiare e meritevole di un trattamento meno formalistico dal punto di vista della contrattazione lavoristica*".

Secondo il Tribunale le lavorazioni della ricorrente poi sono perfettamente riconducibili alle fasi lavorative previste contrattualmente poiché di andamento non lineare, per prodotti diversi, con riduzioni di attività e picchi tipici della stagionalità e dell'avviamento per fase; per il Giudice in sostanza "*Considerando che il contratto della ricorrente era proprio quello articolato su più fasi di lavorazione ai sensi della lett. b) dell'art. 21 CCNL di settore, si rientra sempre nel perimetro di legittimità del rapporto. Dunque, non sussistono le caratteristiche necessarie per ritenere che si possa ricondurre l'odierna fattispecie in quelle ipotesi in cui vi sia una stabile e continuativa adibizione del dipendente a mansioni svincolate dall'attività agricola*".



Sul punto si segnala una recente sentenza della Cassazione secondo cui : «*In tema di contratti di lavoro a tempo determinato, non è, di per sé, qualificabile come attività agricola stagionale, ai sensi degli artt. 5, comma 4-ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, quella, idonea a perpetuarsi nel tempo, che non dipenda dall'ordinaria scansione temporale delle comuni incombenze attinenti alla detta attività agricola; ne consegue che i lavoratori addetti stabilmente (ed oltre i tempi indicati nella normativa nazionale in tema di contratti a tempo determinato) alle attività imprenditoriali connesse alle necessità operative che proseguono per tutto il corso dell'anno - come quelle di custodia, riparazione e manutenzione degli impianti e dei macchinari, e, in genere, di preparazione alla nuova stagione piena - devono essere dipendenti a tempo indeterminato e non lavoratori stagionali, anche quando l'attività produttiva come tale, considerata nel suo complesso, abbia carattere stagionale»*)……" (Cassazione civile, sez. lav., 11/12/2023, n. 34561).
(M. Mazzanti)

*****

4) Agenzia delle Entrate sul trattamento fiscale del Welfare aziendale per le lavoratrici madri.

Interessante chiarimento da parte dell'Agenzia delle Entrate in relazione a somme riconosciute dai datori di lavoro alle lavoratrici madri, nell'ambito del welfare.

Il chiarimento è stato reso pubblico a seguito della sollecitazione proveniente da un datore di lavoro il quale, in qualità di sostituto di imposta, era interessato a riconoscere a tutte le lavoratrici madri dipendenti della società, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, una somma equivalente alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità o di congedo parentale a carico dell'INPS, e il 100% della retribuzione mensile lorda.

La ditta istante avrebbe corrisposto tale importo (per i tre mesi successivi al periodo di astensione obbligatoria) a ciascuna lavoratrice non come retribuzione monetaria ma in forma di "welfare aziendale" ovviamente per contenere il costo azienda reputando non imponibili le somme corrisposte.

Nel quesito posto in sostanza la ditta datrice di lavoro chiedeva chiarimenti circa il trattamento fiscale (nell'ambito di un piano di welfare aziendale) ritenendo di poter applicare la regola fiscale secondo i presupposti di non imponibilità ex art. 51 TUIR (secondo e terzo comma).

Si rammenta che l'articolo 51, comma 1, DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), sancisce che «Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro» affermando il "principio di onnicomprensività" del reddito di lavoro dipendente secondo cui tutte le somme e i valori che
il dipendente percepisce, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Sfuggono a questa rigorosa norma le erogazioni indicate nello stesso articolo che prevede specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Secondo l'Agenzia delle Entrate, quindi,
" *la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i benefit ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale". La risposta ad interpello, da parte dell'Agenzia delle Entrate, prosegue precisando poi che "qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione*".

Sul punto si veda la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E secondo cui il welfare aziendale consiste nelle «prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente».

L'agenzia rammenta sul punto anche la risoluzione 25 settembre 2020, n. 55/E, che ribadisce come " i benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non riconosce l'applicazione delledisposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti ad personam, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (vedasi circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; nonché circolari Agenzia delle Entrate 16 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2028 n. 5/E)".

Venendo alla risposta specifica la posizione dell'Agenzia è molto chiara "Eventuali erogazioni in forma di welfare a lavoratrici madri, durante il periodo di maternità facoltativa o congedo parentale, per un valore corrispondente alla differenza tra il 100% della retribuzione lorda e l'indennità di maternità o congedo parentale costituiscono reddito di lavoro dipendente e non godono delle esenzioni fiscale previste dal comma 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. " Pertanto a fronte dell''intenzione aziendale di erogare misure di welfare in sostituzione di elementi retributivi l'Agenzia delle Entrate ha confermato il "*principio di infungibilità*" tra retribuzione e benefit o misure di welfare, poiché tale sostituzione si tradurrebbe in un aggiramento dei criteri di formazione del reddito di lavoro dipendente e del principio di onnicomprensività del reddito sottolineando che le disposizioni di esenzione dal reddito «*non sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati*». La normativa al riguardo prevede una unica eccezione e cioè la possibilità di convertire il premio di risultato in prestazioni di welfare; in conclusione «*qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori)*», compresa quindi la sostituzione di quote della retribuzione con misure di welfare o benefit, «*il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione*». La risposta della Agenzia appare chiara da quanto dedotto, in via sistematica, anche se non appare condivisibile la argomentazione relativa alla concezione dello status di maternità ritenuto dall'Agenzia inidoneo ad individuare una "*categoria di dipendenti*" destinataria di misure di welfare al fine dell'esenzione dal reddito ai sensi del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. L'interpello pecca, sul punto, di poca chiarezza e di generalizzazione, negando (forse per un sottinteso pericolo di disparità di genere) la caratteristica - alle donne in maternità - di gruppo omogeneo di lavoratori, soprattutto in un contesto normativo che tende a favorire la maternità in ragione dell'evidente crisi demografica che attraversa il paese. Per l'Agenzia delle Entrate parrebbe non «possibile individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente», risultando tale assunto poco convincente e anche in palese contrasto con precedenti posizioni espresse dall'Agenzia (interpello n. 273 del 2019) che viceversa riconosce come categoria omogenea un gruppo di lavoratori a «*maggior rischio di non impiegabilità, nonché in situazione di maggior fragilità sociale*», costruito su «*valutazione….. legata a diversi fattori, soggettivi e oggettivi*», e circolare n.5/E del 2018 che definiva come "*categoria di dipendenti*" l'insieme di lavoratori che, avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare, ricevono una "*quantità*" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio convertito, elemento questo non certamente astrattamente riconducibile alla prestazione lavorativa.
(M. Mazzanti)

*****

5) Conciliazioni "in sede protetta": la volontà del dipendente secondo la Cassazione

Importante pronuncia della Corte di Cassazione in materia di accordi conciliativi in sede sindacale. Come si ricorderà con Legge 4 novembre 2010, n. 183 (di modifica dell'art. 410 c.p.c.) venne sancita la non obbligatorietà del previgente tentativo di conciliazione avanti alla direzione provinciale del lavoro, prodromico (come condizione di procedibilità) alla proposizione in giudizio delle domande dei lavoratori nei confronti dei propri datori di lavoro, asseritamente inadempienti. Oggi il predetto tentativo di conciliazione è possibile ma puramente facoltativo e non ha effetti processuali. Il tentativo, secondo la attuale disciplina, può essere promosso in sede sindacale (ex art. 412ter c.p.c.) sulla base delle regole previste dai contratti collettivi; più marginali le ipotesi di attivazione avanti alle commissioni di certificazione (ex art. 76, D.Lgs. 276/2003) ovvero in in sede amministrativa (ex art. 410 c.p.c.) presso gli uffici dell'ispettorato del lavoro (ITL) territorialmente competente (ex art. 413 c.p.c.) presso il quale sono attive le Commissioni di Conciliazione.

Dopo la riforma preponderante è l'apporto delle conciliazioni gestite in "sede protetta" avanti alle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori. Secondo l'art. 411 c.p.c. nel caso in cui si raggiunga tra le parti l'accordo conciliativo, il verbale correlativo, ai fini della esecutività, dovrà essere depositato, a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale, presso la ITL competente; successivamente il capo dell'ufficio accertatane l'autenticità provvederà al deposito presso la cancelleria del tribunale; il giudice, verificata la regolarità formale del deposito provvederà ad emettere un apposito decreto rendendo esecutivo il contenuto del verbale di accordo.



Gli interessati possono rinunciare al deposito alla ITL così come esentare le parti sindacali dall'incombente. Normalmente il deposito non avviene per i verbali conciliativi cui si sia dato corso ed adempiuti. La Corte di Cassazione con Ordinanza n. 1975 del 18 gennaio 2024 ha sancito alcuni interessanti principi relativamente alle conciliazioni in sede sindacale "*La necessità che la conciliazione sindacale sia sottoscritta presso una sede sindacale non è un requisito formale, bensì funzionale ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell'atto dispositivo che sta per compiere e, quindi, ad assicurare che la conciliazione corrisponda ad una volontà non coartata, quindi genuina, del lavoratore*"….."*se tale consapevolezza risulti comunque acquisita, ad esempio attraverso le esaurienti spiegazioni date dal conciliatore sindacale incaricato anche dal lavoratore, lo scopo voluto dal legislatore e dalle parti collettive deve dirsi raggiunto. In tal caso la stipula del verbale di conciliazione in una sede (fisica n.d.r.) diversa da quella sindacale non produce alcun effetto invalidante sulla transazione*".

In ordine all'elemento funzionale della sede sindacale l'ordinanza precisa che "*sul piano del riparto degli oneri probatori, se la conciliazione è stata conclusa nella sede "protetta", allora la prova della piena consapevolezza dell'atto dispositivo può ritenersi in re ipsa o desumersi in via presuntiva (Cass. n. 20201/2017)….. graverà sul lavoratore l'onere di provare che, ciononostante, egli non ha avuto effettiva assistenza sindacale. Se invece la conciliazione è stata conclusa in una sede diversa, allora l'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale deve dimostrare che, nonostante la sede non "protetta", il lavoratore, grazie all'effettiva assistenza sindacale, ha comunque avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte*".

In conclusione si può ritenere, dal punto di vista sistematico, che la conciliazione in sede protetta è valida qualora l'accordo conciliativo sia perfezionato alla presenza del rappresentante sindacale (poiché viene meno la inferiorità della posizione del dipendente), quando il rappresentante sindacale ha provveduto ad avvertire gli interessati sugli effetti sostanziali della conciliazione e della successiva inoppugnabilità; parimenti è valida quando il verbale di conciliazione è sottoscritto da entrambe le parti (comprovando l'elemento fiduciario e l'affidamento reciproco) così come qualora dal verbale si possa desumere, con sicurezza, l'oggetto della transazione.

Non rileva sul punto il fatto che la conciliazione sia resa in corso di rapporto, né che il luogo materiale di svolgimento della conciliazione non sia la sede del sindacato, parimenti non rileva il fatto che il rappresentante sindacale presente non fosse appartenente al sindacato di iscrizione della dipendente, semprechè l'assistenza sia stata effettiva. La pronuncia della cassazione si sofferma anche sul punto relativo all'oggetto della conciliazione (res dubia) secondo l'ordinanza in esame "*essa può consistere anche in una situazione di incertezza circa l'esistenza di diritti che la lavoratrice intenderebbe poi far valere in un successivo giudizio. La transazione, infatti, è un negozio volto anche a prevenire l'insorgere di una lite (art. 1965 c.c.)*".

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

Direttore Responsabile Massimo Mazzanti
Redazione Maria-Stefania Devescovi
Editrice
Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori
Via Tosarelli, n. 155 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax. 051.78.39.00

Questa testata è associata a
USPI
Unione Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: **www.confagricoltura.org/bologna/**