

Comma 1-*bis*.
L'intervento sulle somme
per l'offerta di conciliazione

*di Pierluigi Rausei**

1. Nuove somme per l'offerta di conciliazione

L'art. 3, comma 1-*bis*, del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, interviene, con efficacia a far data dal 12 agosto 2018, sull'offerta di conciliazione di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23¹, elevando i limiti dei parametri dell'indennizzo offerto, dai previgenti da 2 a 18 mensilità, agli attuali da 3 a 27 mensilità, mentre se il datore di lavoro occupa fino a 15 dipendenti la somma, ai sensi

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Per una analisi del decreto delegato si vedano, fra gli altri: M. Tiraboschi, G. Gamberini, *Licenziamenti: la disciplina dopo il contratto a tutele crescenti*, in *GLav*, 2015, n. 18, inserto; E. Barraco, *Jobs Act: le tutele crescenti contro il licenziamento per i neo-assunti*, in *LG*, 2015, 2, 124; M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento provvisorio, dallo schema al decreto)*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 236; F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), [*I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*](#), ADAPT University Press, 2015, 37.

dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, fermo restando il limite massimo non superabile di 6 mensilità passa nella misura minima da 1 a 1,5 mensilità.

Così, quale conseguenza indiretta dell'incremento delle indennità di licenziamento ingiustificato – determinato dal primo comma dello stesso art. 3 del d.l. n. 87/2018 –, l'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, come modificato dall'art. 3, comma 1-*bis*, del d.l. n. 87/2018, come convertito dalla l. n. 96/2018, disciplina un innovativo strumento conciliativo per la risoluzione stragiudiziale delle controversie in materia di licenziamento², operante nel caso di licenziamento illegittimo di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti a decorrere dal 7 marzo 2015, finalizzata a «evitare il giudizio» per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti, ma anche – unica eccezione – per quelli assunti in precedenza nelle aziende che dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 supera-

² In argomento cfr. A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 245, 8-20; F. Pasquini, *Jobs Act e conciliazione: pochi, maledetti e subito... ma non per tutti*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, cit., 81-106. L'istituto è stato subito segnalato per la sua centralità nel contesto del d.lgs. n. 23/2015, in questo senso A. Orioli, *Jobs Act, se il diritto al lavoro si chiama occupabilità*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 dicembre 2014. D'altra parte, lo strumento in esame riecheggia quanto previsto nel sistema giuslavoristico tedesco dalla c.d. legge Hartz IV, in vigore dal 1° gennaio 2005 (in *RIDL*, 2005, III, 93 ss.), come sottolineato da P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, in www.pietroichino.it; cfr. M. Leonardi, *Il cuore del Jobs Act è la conciliazione “alla tedesca”*. In *Germania, l'accordo tra datore e lavoratore licenziato avviene 6 volte su 10 fuori dai tribunali*, in www.linkiesta.it, 31 dicembre 2014.

no la soglia dei 15 dipendenti³, in quanto in tal caso le norme delle tutele crescenti, compresa la nuova conciliazione, trovano applicazione anche per i vecchi assunti.

Nel primo comma dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, come modificato dall'art. 3, comma 1-*bis*, d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, si prevede, dunque, che, a far data dal 12 agosto 2018, il datore di lavoro può definire in sede transattiva la vertenza in ordine al licenziamento intimato al lavoratore, quale che sia la causa o il motivo che lo giustificano, sia esso individuale o collettivo, offrendo al lavoratore una somma⁴, pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (art. 2120, comma 2, c.c.)⁵ per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità.

Se il datore di lavoro occupa fino a 15 dipendenti la somma che deve essere offerta al lavoratore, ai sensi dell'art. 9, comma 1,

³ Se il datore di lavoro supererà la soglia prevista dall'art. 18 della l. n. 300/1970 in una delle sue previsioni: in ciascuna sede occuperà alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o nell'ambito dello stesso comune occuperà più di 15 dipendenti (se impresa agricola più di 5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale) ovvero occuperà più di 60 dipendenti complessivamente.

⁴ Sottolinea l'opportunità della scelta delle sedi protette per la trattazione dell'offerta conciliativa anche A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 15, *contra* sul punto P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, cit.

⁵ In base all'art. 2120, comma 2, c.c. la nozione di retribuzione utile ai fini del TFR riguarda la natura e la tipologia degli emolumenti da prendere in considerazione, escludendo le erogazioni di natura sporadica ed occasionale, connesse a condizioni particolari dell'azienda non prevedibili o fortuite. Per quanto attiene alla nozione di "ultima" appare ragionevole interpretare la norma nel senso di voler prendere a riferimento la retribuzione annuale precedente alla data del licenziamento sulla quale è stato determinato, calcolato e accantonato il TFR. Critico sulla scelta del parametro, A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 17.

d.lgs. n. 23/2015, è dimezzata per cui a seguito di accettazione della offerta di conciliazione il datore di lavoro trova come limite massimo non superabile quello di 6 mensilità, mentre come criterio di calcolo determinerà una indennità pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, col limite minimo pari a 1,5 mensilità per l'offerta di conciliazione.

Anche la somma offerta in conciliazione (al pari delle indennità risarcitorie connesse alla tutela obbligatoria per i licenziamenti ingiustificati) rientra nello schema delle “tutele crescenti” in ragione della maggiorazione progressiva della stessa, in misura pre-determinata, conseguentemente alla crescente anzianità di servizio, a partire dal quarto anno, primo scaglione superiore al minimo inderogabile.

Anzianità di servizio	Numero mensilità (aziende con più di 15 dipendenti)	Numero mensilità (aziende fino a 15 dipendenti)
1	3	1,5
2	3	1,5
3	3	1,5
4	4	2
5	5	2,5
6	6	3
7	7	3,5
8	8	4
9	9	4,5
10	10	5

Anzianità di servizio	Numero mensilità (aziende con più di 15 dipendenti)	Numero mensilità (aziende fino a 15 dipendenti)
11	11	5,5
12	12	6
13	13	6
14	14	6
15	15	6
16	16	6
17	17	6
18	18	6
19	19	6
20	20	6
21	21	6
22	22	6
23	23	6
24	24	6
25	25	6
26	26	6
27 e successivi	27	6

2. Conciliazione volontaria sui licenziamenti a tutele crescenti

Spetta evidentemente alla Commissione di conciliazione adita dal datore di lavoro valutare la correttezza e la conformità della somma offerta al lavoratore licenziato secondo le previsioni del d.lgs. n. 23/2015.

La conciliazione volontaria sui licenziamenti nel regime a tutele crescenti deve avvenire in una delle sedi assistite o protette, di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., oppure presso le Commissioni di certificazione, di cui all'art. 82, comma 1, d.lgs. n. 276/2003⁶.

La somma riconosciuta in sede di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale⁷.

Si tenga presente che per espressa previsione di legge la somma deve essere consegnata materialmente al lavoratore in sede di

⁶ Si tratta concretamente di: commissione di conciliazione istituita presso l'Ispettorato territoriale del lavoro; tentativo di conciliazione in sede sindacale; sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative; collegio di conciliazione e arbitrato irrituale; commissioni di certificazione. Sottolinea l'opportunità della scelta delle sedi protette per la trattazione dell'offerta conciliativa anche A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 15, *contra* sul punto P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, cit.

⁷ La caratteristica della non imponibilità fiscale della somma riconosciuta al lavoratore in sede di conciliazione dovrebbe spingere verso una più agevole adesione allo strumento conciliativo, anche a fronte dell'alea dell'impugnazione in sede giudiziale e della lunghezza del processo che in tal modo verrebbero evitate, a fronte di una somma senza dubbio molto ridotta, ma certa ed esente, appunto, da tassazione.

conciliazione, contestualmente alla verbalizzazione, mediante dazione di un assegno circolare.

L'offerta di conciliazione deve essere effettuata dal datore di lavoro al lavoratore licenziato entro il termine previsto dall'art. 6, comma 1, della l. n. 604/1966 per la impugnazione stragiudiziale del licenziamento, vale a dire entro 60 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore della comunicazione in forma scritta del recesso.

L'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno circolare, la norma non fa riferimento tanto alla somma in sé, ma allo specifico titolo di credito espressamente richiamato dal legislatore delegato, comporta la conferma dell'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, ma, soprattutto, per quanto attiene al datore di lavoro che promuove l'offerta, determina l'immediata e completa rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche nel caso in cui il lavoratore avesse già proposto il ricorso.

Quanto al lavoratore licenziato, inoltre, poiché trattasi di licenziamento, oltre alla somma non soggetta ad imposte, allo stesso è dato ordinario accesso agli strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria (NASpI).

2.1. Aspetti procedurali

Con riguardo agli aspetti procedurali, relativi allo svolgimento del tentativo facoltativo di conciliazione, delineato dall'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, si ritiene che la norma nel fare rinvio alle sedi di conciliazione e di certificazione abbia, in uno, demandato alla sede adita la regolamentazione dei profili attinenti alla procedura, secondo le previsioni normative contenute, in generale, negli artt. 410 e ss. c.p.c., che rimangono disposizioni di riferimento.

Il comma 1 dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 specifica che rimane possibile per le parti giungere a qualsiasi differente modalità di conciliazione prevista dalla legge, come pure stabilisce la legittimità di una conciliazione unitaria con caratteristiche modulari (ovvero a più moduli distinti), che ricomprenda sia l'offerta di conciliazione ora esaminata, sia la transazione su altri e ulteriori aspetti riguardanti il rapporto di lavoro cessato. In prospettiva di semplificazione, si è ritenuto, dunque, che la procedura conciliativa insorta sulla circostanza dell'offerta del datore di lavoro al lavoratore licenziato sia a tutti gli effetti valida anche per comporre le ulteriori questioni controverse, tanto in funzione di specifiche transazioni quanto in esito a reciproche rinunce⁸.

⁸ Ne consegue che attraverso una unica soluzione mediatoria le parti possono raggiungere una intesa *omnibus*, fermo restando che il lavoratore abbia una completa e piena consapevolezza dei diversi termini e dei singoli aspetti dell'intesa, con particolare riferimento al carattere definitivo della soluzione data alle questioni poste e, conseguentemente, alla inoppugnabilità della conciliazione compositiva, ai sensi e per gli effetti dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., che riconosce tale valenza anche alle conciliazioni amministrative in quanto trattasi di «conciliazioni nelle quali la posizione del lavoratore viene ad essere adeguatamente protetta nei confronti del datore di lavoro per effetto dell'intervento in funzione garantista del terzo (Autorità amministrativa) diretto al superamento della presunzione di condizionamento della libertà d'espressione del consenso da parte del lavoratore» (Cass. 18 agosto 2004, n. 16168). D'altra parte, le somme che devono essere corrisposte al lavoratore a titoli differenti, devono essere opportunamente evidenziate in modo distinto e separato, affinché nel verbale di accordo si possano agevolmente distinguere le somme destinate a definire controversie attinenti a crediti vantati dal lavoratore in costanza del rapporto di lavoro ovvero in forza della cessazione di esso e le somme che sono invece palesemente finalizzate alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla rinuncia da parte del lavoratore di impugnare il licenziamento. Con riferimento a tale circostanza, peraltro, il legislatore delegato ha puntualmente chiarito che le eventuali diverse somme concordate nella medesima sede conciliativa per

In particolare, quindi, soltanto attivando la procedura davanti alla Commissione di conciliazione sembra doversi applicare la previsione contenuta nel comma 2 dell'art. 410 c.p.c., in base alla quale la comunicazione della richiesta di svolgimento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, fino a 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di qualsiasi termine di decadenza, quindi anche dell'impugnazione del licenziamento se non è stata ancora effettuata.

La definizione del tentativo facoltativo di conciliazione determinato dal d.lgs. n. 23/2015 deve dare luogo necessariamente un processo verbale redatto dalla Commissione di conciliazione, secondo le rispettive normative regolamentari, nonché con riferimento al modello generale (art. 410 c.p.c.).

La verbalizzazione che definisce il tentativo di conciliazione potrà avere contenuti differenti e variabili, secondo le esplicite previsioni dell'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, ora annotate, evidentemente a seconda anche delle modalità con le quali si sviluppa la procedura e delle posizioni reciprocamente assunte dalle parti. In linea generale ed astratta, dunque, a seconda che le parti si presentino e si accordino, si presentino ma non si accordino oppure non si presentino, si avranno le seguenti differenti soluzioni: a) verbale di accordo: le parti trovano le ragioni e gli elementi conciliativi utili per consolidare l'intesa; b) verbale di mancato accordo: le parti non raggiungono l'intesa; c) verbale di assenza o di mancata comparizione: rispettivamente nel caso in cui non sia presente una delle due parti ovvero risultino entrambe assenti.

la definizione di altri profili vertenziali o di contenzioso («ogni altra pendenza» secondo la lettera della norma) derivanti dal rapporto di lavoro rimangono assoggettate al regime fiscale ordinario.