

**La nuova “offerta di conciliazione” prevista dall’art. 6 del D.lgs.
23/2015
di Rossana Cassarà**

La disciplina della Conciliazione in sede protetta ha subito nell’ultimo quinquennio continue manomissioni, nel tentativo di regalare maggiore fortuna a questo istituto e alleggerire il carico dei contenziosi avanti ai nostri Tribunali.

Dal tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla Commissione Provinciale, previsto come condizione di procedibilità per qualsivoglia domanda giudiziale in materia di lavoro e previdenza, si è passati, con il Collegato Lavoro del 2010, ad un tentativo meramente facoltativo ma meglio organizzato, con previsione di termini a difesa per la parte convenuta e tempi di convocazione più brevi.

Già nel 2012, con la legge Fornero, il tentativo di conciliazione avanti alla Commissione Provinciale tornava ad essere obbligatorio, limitatamente ai licenziamenti per motivi economici e con una procedura preventiva rispetto al licenziamento stesso.

In questo variegato contesto si inserisce la nuova “Offerta di Conciliazione” prevista dall’art. 6 del secondo decreto attuativo del Jobs Act, che pare avere, almeno sulla carta, tutte le caratteristiche per potere efficacemente disincentivare il contenzioso avanti ai Giudici del Lavoro in favore di una veloce e accattivante conciliazione a cifra fissa, esente da imposizione fiscale e contributiva.

La norma prevede infatti che, in relazione ai licenziamenti di lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il datore di lavoro potrà, nel termine di 60 giorni previsto per l’impugnazione stragiudiziale del licenziamento, assumere l’iniziativa per la conciliazione offrendo al lavoratore, in una delle sedi protette di cui

all'art. 2113, comma 4, c.c., una somma il cui importo è fissato per legge in misura pari ad una mensilità della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di diciotto mensilità. Per le aziende con meno di 15 dipendenti, la procedura di conciliazione sarà la medesima ma l'indennità andrà dimezzata con un massimo di sei mensilità.

Oltre alla determinazione fissa dell'importo, cambiano anche termini e modalità della sua corresponsione che dovrà necessariamente avvenire con assegno circolare e in sede di conciliazione, senza possibilità di dilazioni. L'accettazione dell'assegno comporterà, *de iure*, la rinuncia da parte del lavoratore all'impugnazione del licenziamento, anche se già proposta. Ma il vero incentivo alla conciliazione sarà l'innovativa previsione per cui l'importo dell'indennità deve ritenersi netto: su di esso il legislatore non ha previsto imposizione fiscale né contributiva.

Nella stessa sede le parti potranno transigere anche altri aspetti riguardanti il rapporto di lavoro cessato e il verbale di conciliazione potrà essere unico, ma le somme e i titoli andranno distinti (c.d. conciliazione modulare) poiché solo l'indennità per il licenziamento illegittimo nella misura fissa di legge godrà dell'esenzione fiscale e contributiva mentre le somme offerte ad altro titolo continueranno ad essere soggette al regime fiscale precedente.

Entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro dovrà dare comunicazione dell'esito della conciliazione, inserendo tale dato nella comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto.

Il problema più rilevante sarà in prima battuta la gestione dei diversi regimi che conviveranno ancora per molto tempo, dato che le vecchie modalità di conciliazione del Collegato Lavoro e della Legge Fornero continueranno ad essere applicate ai futuri licenziamenti di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del decreto.

Una volta a regime, tuttavia, la nuova "offerta di conciliazione" potrebbe

avere un successo dirompente, rendendo non conveniente intraprendere un giudizio. Nelle sue valutazioni, infatti, il lavoratore non potrà non tener conto dell'alea, dei costi e dei tempi di durata che una causa comporta (ai nuovi licenziamenti non si applicherà il rito Fornero ma quello ordinario dai tempi più lunghi) e avrà la certezza che, anche in caso di vittoria, otterrebbe un'indennità, stavolta soggetta a tassazione e contribuzione, non straordinariamente superiore alla somma esentasse immediatamente ottenibile in sede conciliativa.

Solo se il licenziamento rientrasse nei casi eccezionali per i quali la nuova normativa mantiene la sanzione della reintegrazione, il lavoratore potrebbe ritenere più conveniente promuovere il giudizio, restando in gioco il diritto al posto di lavoro.