



L'art. 1, comma 7, L. n. 183/2014 delegava il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro, entro sei mesi, uno o più decreti legislativi che, per quanto attiene ai licenziamenti:

- ✓ escludessero, per le nuove assunzioni, la possibilità della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel posto di lavoro;
- ✓ prevedessero un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio;
- ✓ limitassero il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- ✓ determinassero termini certi per l'impugnazione.

Nell'esercizio della delega il Governo ha inserito una norma, rubricata come «offerta di conciliazione», in base alla quale, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può



offrire al dipendente che rinunci all'impugnazione del recesso una somma, predeterminata dal legislatore delegato, che non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Termine per conciliare

Il decreto prevede che l'offerta del datore di lavoro debba essere formulata «entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento». L'art. 6, 1° comma, L. n. 604/1966 dispone che l'atto di recesso deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione scritta dei motivi, se non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, pure attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, diretto ad impugnare il licenziamento. 60 giorni, dunque, per formulare l'offerta, ad eccezione dell'ipotesi in cui il licenziamento presupponga la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, perché in tal caso l'art. 32, comma 3, L. n. 183/2010 fissa il diverso termine di 120 giorni, decorrente dalla cessazione del rapporto a tempo determinato. Non è previsto nessun termine per accettare l'offerta o, comunque, per formalizzarla in sede conciliativa. Va, però, ricordato che l'impugnazione stragiudiziale perde efficacia se non è seguita, entro i successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato. Si ritiene, pertanto, che se in questo più ampio arco temporale il lavoratore solleciti la conciliazione, sia possibile che accetti l'offerta in quella sede, sempreché essa sia stata formulata dal datore di lavoro nel termine di 60 (o 120) giorni. Resta fermo che, qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti dal dipendente siano rifiutati, o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al Tribunale deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo (art. 6, 2° comma, L. n. 604/1966).

Sedi di conciliazione

La norma consente che l'accordo sia formalizzato «in una delle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, cod. civ.». La norma codicistica prevede l'invalidità delle rinunce e delle transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, sempreché esse siano impugate dal lavoratore, anche stragiudizialmente, a pena di decadenza entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se esse sono

intervenute dopo la cessazione. Tuttavia queste disposizioni non si applicano ad alcuni tipi di conciliazione, i quali rendono inoppugnabili le rinunce o le transazioni. Si tratta delle conciliazioni: a) avanti al giudice istruttore in un processo civile (art. 185 cod. proc. civ.); b) avanti alle commissioni di conciliazione costituite presso le direzioni territoriali del lavoro (art. 410 cod. proc. civ. oppure art. 7 L. n. 604/1966); **c) presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 412-ter cod. proc. civ.);** d) avanti al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito volontariamente dalle parti (art. 412-quater cod. proc. civ.); e) avanti al giudice del lavoro (art. 420 cod. proc. civ.); f) avanti alle commissioni di certificazione costituite presso gli enti bilaterali, le direzioni territoriali lavoro, le Province, le Università pubbliche e private registrate nell'apposito albo, i consigli provinciali dei consulenti del lavoro (art. 82 D.Lgs. n. 276/2003). Il ruolo degli organi collegiali non giudiziali è puramente «notarile», finalizzato a prendere atto dell'offerta datoriale e della sua accettazione; essi, tuttavia, potranno coadiuvare le parti nel verificare gli importi, per far sì che sia possibile beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi, e rendere edotto il lavoratore che con la sottoscrizione dell'accordo e l'accettazione della somma rinuncia a qualsiasi rivendicazione relativa all'impugnazione del licenziamento.

Ammontare dell'offerta

La somma offerta dal datore di lavoro dovrà essere di ammontare «pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità». Nel computo della retribuzione deve essere ricompresa non soltanto la retribuzione base, ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento, osservando quanto disposto dall'art. 2121 cod. civ. e, quindi, calcolando i superminimi, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. Se il lavoratore è parte retribuito in tutto o in parte con

“L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta”

provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa pure parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio. Qualora le parti si accordino per la corresponsione di una somma superiore a quella risultante dall'applicazione dei criteri legali, la porzione eccedente quest'ultima non potrà beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi.

Vantaggi fiscali e contributivi

La somma che costituisce l'oggetto dell'offerta di conciliazione non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La sostanza è tutta qui: se le parti raggiungono un'intesa propiziata da un «incentivo all'esodo», la porzione corrispondente all'importo determinato dalla norma non è tassata e non rientra nella base imponibile ai fini contributivi. Si tratta, in concreto, di un «incentivo di Stato», ben più vantaggioso di quello finora riconosciuto per questo istituto. Attualmente, infatti, l'incentivo all'esodo, sotto il profilo fiscale, è tassato con l'aliquota utile per il calcolo dell'imposta sul Tfr, dunque a tassazione separata, come disposto dall'art. 19, comma 2, D.p.r. n. 917/1986; le aliquote applicabili sono, così, quelle relative al periodo in cui è maturato il diritto alla percezione del trattamento di fine rapporto, a prescindere dalla circostanza che la percezione dell'incentivo avvenga successivamente. Si aggiunga che un nodo irrisolto attiene ad una ormai remota, ma non smentita, interpretazione restrittiva dell'amministrazione finanziaria (Circolare n. 326/1977), secondo cui per ritenere sussistente un «esodo» sarebbe necessario che l'offerta del datore di lavoro a corrispondere maggiori somme per favorire la cessazione del rapporto sia rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in possesso di determinati requisiti, anche se poi di fatto venisse utilizzata da uno soltanto dei destinatari dell'offerta. Sotto il profilo contributivo, l'art. 27, 4° comma, lett. b), D.p.r. n. 797/1955 già esclude dalla base imponibile ai fini contributivi le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso. La nuova norma risolve, tuttavia, un contrasto che spesso insorge in caso di incentivo all'esodo elargito non già prima dell'impugnazione del licenziamento bensì per dirimere la controversia sulla sua legittimità. Nonostante una ben nota prassi contraria, la Cassazione, applicando il principio che sul fatto costitutivo dell'obbligazione contributiva non può in alcun modo incidere la volontà negoziale che regoli

diversamente l'obbligazione o risolva con una transazione la controversia relativa al rapporto di lavoro, ritiene che la somma ricevuta dal lavoratore dopo che ha impugnato il licenziamento, sulla base di una transazione intervenuta con il datore di lavoro, non integra un incentivo all'esodo ma ha natura retributiva, con conseguente assoggettabilità a contribuzione previdenziale piena (Cass. 17 febbraio 2014, n. 3685).

Oggetto della conciliazione

Ci si chiede se il datore di lavoro, con la sottoscrizione del verbale di conciliazione, possa sanare anche altri contrasti o prevenire l'insorgere di ulteriori controversie correlate all'intercorso rapporto di lavoro. Non vi è motivo di escluderlo, anche se ovviamente le statuizioni che esulassero dall'impugnazione del licenziamento resterebbero assoggettate alla disciplina civilistica, fiscale e contributiva che è loro propria.

Rapporti «in nero» o irregolari

L'offerta di conciliazione può fruire dei vantaggi fiscali e contributivi anche se compone la controversia sorta dall'impugnazione di un licenziamento che pone fine ad un rapporto di lavoro «nero» o «grigio»? Quanto alla seconda ipotesi, l'interrogativo più evidente si pone per la determinazione dell'importo: se un part-time dissimula un rapporto a tempo pieno la retribuzione globale di fatto potrà essere quella (non vera) riportata in busta paga o quella effettiva corrisposta parzialmente in nero? Se sia stato prestato un periodo di lavoro in nero prima della instaurazione del rapporto l'anzianità da considerare nel fissare l'importo offerto può riguardare tutto il rapporto? La risposta è negativa in questi casi e in altri consimili, dovendosi ritenere abnorme che retribuzioni in nero beneficino, sia pure indirettamente, di uno sgravio a carico della fiscalità pubblica, tranne che non venga prima sanata l'irregolarità.

Un ultimo rilievo

Al cospetto di decreti delegati, occorre sempre verificare anzitutto:

- a) se i criteri cui il Governo deve attenersi siano sufficientemente determinati dalla legge delega;
- b) se questi criteri siano stati osservati dal Governo;
- c) se il decreto delegato non contenga disposizioni eccedenti rispetto a quelle consentite dalla delega (l'art. 77, 1° comma, Cost. nega al Governo il potere normativo se non sia intervenuta la delegazione delle Camere). La carta costituzionale, fissando i limiti del potere normativo delegato, contiene infatti

una preclusione di che la legge delegata, eccesso di delega, è incostituzionalità, un'usurpazione del parte del Governo.

Quanto alla determinazione dei da parte della L. n. osservare che in essa della conciliazione

di benefici fiscali o contributivi da concedere per favorire gli accordi tra datore di lavoro e lavoratore, ma soltanto di limitare il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Ed anche se questa disposizione del decreto delegato, essendo una delle poche che ha trovato concordi nell'apprezzarla tutte le parti sociali, accordando benefici sia al datore di lavoro che al lavoratore, quasi certamente non verrà mai sottoposta al vaglio della Corte costituzionale, nondimeno su di essa, come su altre disposizioni delegate dalla L. n. 183/2104, pesa il sospetto dell'eccesso di delega.

Le disposizioni della nuova conciliazione si applicano esclusivamente ai rapporti a tempo indeterminato che verranno stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto.

attività legislativa tale qualora incorra in un affetta da traducendosi in potere legislativo da

sufficiente principi e dei criteri 183/2014, basti non si tratta affatto delle controversie né