Tipologia: ***LAVORO***
Protocollo: ***2007015***
Data: ***15/06/2015***
Oggetto: ***L'offerta di conciliazione volontaria di cui all'art. 6, D.Lgs. 23/2015***

AGISCO
ASSOCIAZIONE GIOCHI SCOMMESSE

Riferimenti:
- **Nota Direttoriale Ministero del Lavoro 27.05.2015, n. 2788;**
- **Art. 1, 6 e 9, D.Lgs. 04.03.2015, n. 23;**
- **Art. 76, D.Lgs. 10.09.2003, n. 276;**
- **L. 4/11/2010 n. 183;**
- **Art. 18, co 8-9, L. 20.05.1970, n. 300;**
- **Art. 2113, co. 4, R.D. 16.03.1942, n. 262 (Codice Civile*).***

OFFERTA DI CONCILIAZIONE VOLONTARIA DI CUI ALL'ART. 6, D. LGS 23/2015

Gentile **Associato**,

si forniscono i chiarimenti richiesti in merito alle novità introdotte dal Jobs Act circa l'offerta datoriale di conciliazione, quale nuovo strumento deflattivo del contenzioso giudiziario del lavoro.

In materia, la norma cardine è rappresentata dall'articolo 6 del D.Lgs. 4 Marzo 2015 n. 23, rubricato "offerta di conciliazione", il quale - nell'intento di incentivare le parti ad evitare il contenzioso giudiziario scaturente dall'impugnativa del licenziamento di un lavoratore rientrante nel campo di applicazione del D.lgs. stesso (vd. Tab. 1) - ha previsto la facoltà, per il datore di lavoro, di proporre al lavoratore una composizione transattiva della potenziale controversia.

Tab. 1: Lavoratori (esclusi i dirigenti) che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015
Assunti con contratto a tempo indeterminato dal 7 Marzo 2015
Con contratto a tempo determinato o di apprendistato convertiti in contratto a tempo indeterminato successivamente al 7 Marzo 2015
Assunti precedentemente al 7 Marzo 2015 presso Aziende che in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente a tale data hanno superato il limite dei 15 dipendenti

Infatti, il lavoratore accettando, in sede di sottoscrizione della conciliazione intervenuta in una delle sedi previste dalla norma, l'offerta datoriale di una <u>somma in denaro corrispostagli a mezzo assegno circolare, non soggetta ad imposizione tributaria e contributivo - previdenziale</u>, e ricompresa tra un minimo ed un massimo legislativamente fissati (vd. Tab. 2), rinunzia al giudizio di impugnazione del licenziamento e ad ogni rivendicazione con esso connessa, anche qualora l'azione sia stata già proposta.

Indirizzo
Largo Arenula, 34
00186 – Roma
Codice Fiscale
05441090585

Telefono
(+39) 0668300441
(+39) 0668300442
Telefax
(+39) 0668300445

Mail
segreteria@assoagisco.it
agisco@pec.assoagisco.it
Web
www.assoagisco.it

Tab. 2: Determinazione della somma per la conciliazione		
	Datori di lavoro con più di 15 dipendenti (art. 6, co. 1, D.lgs. n. 23/2015)	**Datori di lavoro fino a 15 dipendenti** (art. 9, co. 1, D.lgs. n. 23/2015)
Parametro di calcolo	Una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio	Mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio
Limite minimo	Non inferiore a 2 mensilità	Non inferiore a 1 mensilità
Limite massimo	Non superiore a 18 mensilità	Non superiore a 6 mensilità

Si osserva che l'offerta di conciliazione è demandata ad una libera scelta del datore di lavoro il quale potrà determinarsi o meno a proporre al lavoratore licenziato l'ipotesi conciliativa: tale facoltatività, peraltro, è pienamente in linea con la facoltatività di ogni tentativo di conciliazione delle controversie di lavoro previsto dalla legge 4 Novembre 2010 n. 183.

Quanto ai termini e alle modalità di esecuzione della predetta offerta conciliativa, il comma 1 dell'art. 6 prevede che l'offerta datoriale debba essere formulata entro i termini previsti per l'impugnativa in via stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla data in cui il lavoratore ha ricevuto la comunicazione scritta del provvedimento di recesso), presso una delle sedi indicate dall'art. 2113, co. 4, c.c., ovvero presso una delle commissioni di certificazione ex art. 76 del d. lgs. 276/2003.

*****

La nuova disposizione legislativa, nella misura in cui prevede l'attivazione di una procedura che determina – in caso di esito positivo - la rinunzia, definitiva e irrevocabile, del lavoratore ad ogni impugnativa del licenziamento, evitando al contempo l'alea del giudizio - ha inevitabilmente comportato, a carico del datore di lavoro, un ulteriore adempimento di carattere obbligatorio, da effettuare, per l'appunto, qualora il datore di lavori scelga l'opzione prevista dall'art. 6, e a prescindere dall'esito dell'offerta formulata al lavoratore.

Più specificatamente, accanto all'obbligo - già esistente - di invio della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro, da effettuarsi al Centro per l'impiego entro 5 giorni dalla stessa, l'art. 6, co. 3, del d. lgs. n. 23/2015, ne ha previsto uno ulteriore, consistente nell'inoltro, entro 65 giorni (5 giorni dalla comunicazione + 60 per l'impugnativa del licenziamento) dalla cessazione del rapporto di lavoro, di un'ulteriore comunicazione, al fine di indicare se la conciliazione sia intervenuta o meno.

Attraverso le disposizioni di cui al co. 3 dell'art. 6 del d.lgs. 23/2015, il legislatore si è proposto di assicurare il monitoraggio sull'attuazione della norma stessa, onde consentire di verificare quale sarà, in concreto, il grado di appetibilità, per le parti del rapporto di lavoro, della forma di

conciliazione de qua e, conseguentemente, quale sarà la capacità della stessa di contribuire al processo di deflazionamento del contenzioso giudiziario del lavoro.

Non solo, tale monitoraggio - oltre ad essere collegato alla valutazione dell'utilizzo pratico del nuovo istituto – risulta essere altresì preordinato ad un controllo delle somme ad esso collegato, anche ai fini della spesa, poiché gli importi riconosciuti ai lavoratori sono esenti da tassazione e contribuzione, con la conseguenza di procurare potenziali minori entrate allo Stato.

Dunque, ogni comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere – in seconda battuta e nei termini di legge – seguita dall'informativa circa l'avvenuta o meno conciliazione nei termini previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015.

Il mancato invio della comunicazione è sanzionato con un importo da 100 a 500 euro, comunque diffidabile entro 30 gg dalla data di notificazione del verbale di accertamento in misura pari a 100 euro.

*****

Sotto il profilo strettamente operativo, al fine di effettuare tale ulteriore adempimento, la Nota Direttoriale Ministero del Lavoro 27.05.2015, n. 2788 ha introdotto il format denominato "Unilav_Conciliazione", compilabile nella sezione "Adempimenti" del portale Cliclavoro.

Datori di lavoro e intermediari che non siano già registrati dovranno prima effettuare questo passaggio.

La piattaforma prevede l'inserimento del codice identificativo della comunicazione obbligatoria di cessazione; effettuato tale passaggio preliminare si dovranno indicare le informazioni aggiuntive richieste: se la conciliazione è avvenuta o meno; la data di proposta dell'offerta; l'esito della stessa.

In caso di conclusione positiva, si dovrà, altresì, specificare la tipologia della sede protetta e l'importo offerto.

A disposizione per ogni eventuale chiarimento e/o integrazione, si rimanda alla tabella riepilogativa di seguito riportata e si porgono cordiali saluti.

Tab. 3: Disciplina della conciliazione volontaria ex art. 6, D.Lgs. n. 23/2015	
Tipologia di conciliazione	Facoltativa dopo il licenziamento
Sede	DTL, sede sindacale, sedi contrattuali collettive, collegio di conciliazione e arbitrato irrituale, commissioni di certificazione
Campo di applicazione	Generalità dei datori di lavoro
Tipologia di licenziamento	Qualsiasi tipologia di licenziamento
Termine	Entro 60 giorni dal licenziamento (anche qualora sia già stata proposta l'impugnazione)
Strumenti di pagamento	Assegno circolare (Importo non rateizzabile)
Contenuto dell'intesa	Corresponsione di una somma di denaro con rinuncia ad impugnare il licenziamento
Vantaggi per il lavoratore	Somma non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Ammissione alla NASpI
Vantaggi per il datore di lavoro	Somma non assoggettata a contribuzione previdenziale. Definizione stragiudiziale della controversia. Onere finanziario predeterminato.

per **AGìSCO**

I Consulenti del lavoro

Avv. E. Claudio SCHIAVONE Rag. Antonio PALMISANO