

*Il punto su...*



## La conciliazione facoltativa nel D.Lgs. n.23/2015

Il Decreto Legislativo n.23/2015- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti-, entrato in vigore dal 7 marzo 2015, ha introdotto in materia di licenziamento il nuovo istituto dell'"**offerta di conciliazione**" al lavoratore su iniziativa del Datore di lavoro.

L'offerta di conciliazione è applicabile a tutti i tipi di licenziamento, non solo a quelli per motivi economici (giustificato motivo oggettivo).

**In caso di licenziamento, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire** al lavoratore, entro il termine di 60 giorni decorrenti dall'impugnazione del licenziamento, **un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.**

L'ammontare dell'importo offerto è pari a :

- 1 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR per ogni anno di servizio;
- in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

Il pagamento deve avvenire mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare (non sono previste altre forme di pagamento).

In caso di accettazione dell'assegno da parte del lavoratore si prevede l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la **rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.**

L'offerta della somma deve essere effettuata in sede protetta ossia in una delle sedi degli organi di conciliazione abilitati, di cui all'art.2113, co.4, del codice civile ( DTL, sede sindacale ) ovvero presso **le Commissioni di certificazione**, di cui all'art.82, co.1, Decreto Legislativo n.276/03 , entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni).

## **Il monitoraggio dell'offerta di conciliazione**

Il Ministero del Lavoro, ai fini di monitorare tale "offerta conciliativa", ha introdotto una specifica comunicazione obbligatoria telematica, per tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (in aggiunta alla classica comunicazione di cessazione del rapporto).

Infatti, il datore di lavoro, **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, deve comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione al fine di rendere noto all'Ufficio l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione** ( in caso di omissione è prevista una sanzione che va da euro 100 a 500 euro).

Di seguito il contenuto delle note n.2788 del 27 maggio 2015 e n.3845 del 22 luglio 2015 con le quali il Ministero del lavoro ha precisato gli adempimenti e le procedure cui sono tenuti i Datori di lavoro.

## **Ministero del Lavoro nota Prot. n.2788/2015**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la nota prot. N.2788 del 27 maggio 2015 con la quale viene resa **operativa la comunicazione obbligatoria in caso di intervenuta conciliazione a posteriore di un licenziamento comminato ad un lavoratore assunto** con contratto a tempo indeterminato **a Tutele Crescenti**.

La **comunicazione**, prevista dall'articolo 6 del D.Lgs. n.23/2015 dovrà essere effettuata, **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto**, qualora si proceda ad attivare la procedura conciliativa facoltativa prevista in caso di licenziamento di:

- lavoratori **assunti** a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori **trasformati** da un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori **qualificati** da un rapporto di apprendistato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori **presenti** in aziende che dal 7 marzo 2015 hanno superato la soglia dei 15 dipendenti.

La **procedura comunicativa** diverrà **obbligatoria dal 1° giugno 2015**, data di attivazione del sistema informatico.

### **PROCEDURA**

Dal 1° giugno, nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale *cliclavoro* ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)) sarà disponibile una applicazione denominata "UNILAV\_Conciliazione" attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione.

Per effettuare tale comunicazione, i datori di lavoro dovranno **registrarsi** al portale *cliclavoro* e accedere all'applicazione inserendo il **codice di comunicazione** rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Questo dato serve a collegare l'offerta di conciliazione al rapporto di lavoro cessato.

Il sistema proporrà i dati già presenti, comunicati con il modello "UNILAV\_Cess", relativi al lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e dovranno esser compilati solo i seguenti campi:

- **data di proposta** dell'offerta di conciliazione;
- **esito** (SI/NO) di tale offerta.

**In caso di esito positivo:**

- **sede** presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato (tra quelle previste dalla normativa);
- **importo** offerto;
- **esito** del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.

**Il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.**

**Si ricorda che l'omessa comunicazione integrativa prevede una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.**

*Fonte: Ministero del Lavoro*

## **Ministero del Lavoro nota prot. n.3845/2015**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota prot. n.3845 del 22 luglio 2015 integra la precedente nota prot. n.2788 del 27 maggio 2015 al fine di rendere pienamente operativa la comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione, prevista dall'articolo 6 del [Decreto Legislativo n. 23/2015](#) in caso di **licenziamento comminato ad un lavoratore assunto** con contratto a tempo indeterminato a **Tutele Crescenti**.

La nota precisa che la comunicazione è dovuta:

- solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;
- anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

Inoltre, si precisa che – in modo del tutto analogo a quanto avviene per le altre comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro – i datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati (consulenti del lavoro, avvocati e procuratori legali, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali abilitati ex lege, n.12/1979) ovvero tramite i servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa, le associazioni di categoria delle imprese

agricole, le altre associazioni di categoria dei datori di lavoro, le agenzie per il lavoro ed i consorzi e gruppi di imprese, per conto di tutte le imprese del gruppo o consorziate.

*Fonte: Ministero del Lavoro*