

**Fuori dal Tribunale.** In caso di somme aggiuntive operazione non sempre conveniente

# Nuova conciliazione frenata dai costi «extra»

**Sergio Barozzi**

■ La nuova procedura di conciliazione prevista dall'articolo 6 del Dlgs 23/15 dovrebbe rappresentare lo strumento principe per ridurre il contenzioso e dare certezza alle aziende in termini di costo e tempi in caso di licenziamento.

L'accordo deve intervenire entro 60 giorni dal licenziamento ed essere raggiunto in sede cosiddetta protetta (Direzione territoriale del lavoro, commissioni conciliazione in sede sindacale, etc). L'importo è predefinito: una mensilità della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità (minimo 2, massimo 18 mesi) che dovrà essere erogato con assegno circolare (si aspettano chiarimenti sul fatto che anche il bonifico possa essere considerato un mezzo di pagamento consentito).

La somma erogata in sede di conciliazione è esente non solo dalla contribuzione, come ogni altra somma corrisposta a titolo di incentivo all'esodo, ma anche, novità sostanziale, da Irpef. Il lordo equivarrà quindi al netto, con evidente vantaggio per il lavoratore.

Così come è strutturata la norma è chiara e di semplice applicazione e non dà luogo a particolari problemi interpretativi, ma al contempo pone seri problemi di applicazione qualora si intendesse conciliare non solo possibili contenziosi sul licenziamento, ma anche su altri titoli. La procedura di con-

ciliazione, infatti, copre soltanto il contenzioso connesso con la cessazione del rapporto (impugnazione del licenziamento) essendo ogni altra rinuncia esclusa dall'accordo (ad esempio: ferie, straordinari, danni, etc). Per conciliare su tali titoli si dovrà quindi erogare una somma ulteriore, che però non potrà più essere imputata all'incentivo all'esodo (essendo questo un titolo non transigibile in quanto già conciliato), ma a titolo di transazione. Il problema è che le

## SENZA VANTAGGI

Sulle somme collegate alle pretese non collegate alla cessazione andranno pagati l'Irpef e i contributi

somme erogate a titolo di transazione (sia essa generale e/o novativa o meno) sono a loro volta soggette a contribuzione oltre che ad Irpef. Il rischio che si profila è, dunque, che alla fine il costo per l'azienda sia uguale se non superiore dovendo sulla parte aggiuntiva pagare i contributi.

Facciamo un esempio: con le odierne regole una transazione sulla base di 4 mensilità per un retribuzione di 2.000 euro lordi potrebbe essere suddivisa in 7.500 euro a titolo di incentivo e 500 euro a titolo di transazione. Il lavoratore

da parte sua incamererebbe circa 6.000 euro (8000 euro - 50 di contributi - 25% di tasse) e l'azienda avrebbe un costo totale di circa 8.150 euro (7500 + 500 + 30% di contributi su 500 euro). Con il nuovo sistema la stessa somma sarebbe per 4.000 euro esente da contributi e tasse e per 4.000 soggetta alla contribuzione, non essendo utilizzabile il titolo dell'incentivo all'esodo. Il lavoratore avrebbe sì 6.700 euro (4000 euro netti + 4000 euro - 10% contributi - 25% di Irpef) e quindi 700 euro in più, ma all'azienda il tutto costerebbe circa 9.200 euro (4.000 euro con contribuzione al 30% circa = 5.200 euro).

I calcoli qui sopra sono esemplificativi e possono variare anche sensibilmente al variare delle retribuzioni, ma la sostanza non cambia. C'è il concreto rischio che alla fine non convenga accedere alla nuova procedura e sia piuttosto preferibile ricorrere alla transazione "ordinaria" magari trascorsi i 60 giorni per evitare possibili "sorprese" contributive. Vale la pena, al proposito, osservare che trattandosi di somme dovute all'ente previdenziale lo stesso lavoratore avrebbe tutto l'interesse a segnalare l'anomalia all'Inps qualora non si provvedesse al versamento dei contributi. Diventa perciò auspicabile un intervento chiarificatore da parte del Lavoro, onde evitare che i costi che si pensa di far uscire dalla porta rientrino dalla finestra.

© RIPRODUZIONE RISERVATA