

LEXELLEN

la Repubblica  
**AFFARI & FINANZA****“Soldi cash e tempi brevi  
è la conciliazione  
la novità più rilevante”**

SE L'ADDETTO ACCETTA L'USCITA DALL'IMPRESA RISCUOTE UN MESE DI PAGA PER OGNI ANNO LAVORATO ESENTE DA CONTRIBUTI E PRELIEVO FISCALE. SERGIO BAROZZI: “PUNTI DEBOLI IL SALDO CON ASSEGNO CIRCOLARE E LA SEDE DELL'ACCORDO”



Nella foto  
l'avvocato  
**Sergio Barozzi**,  
socio  
fondatore  
dello studio  
legale  
Lexellent

Milano

Il dibattito relativo al Jobs Act finora si è svolto soprattutto intorno all'abolizione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e all'esclusione (o meno) della nuova disciplina per il settore pubblico. Un tema meno approfondito riguarda invece la conciliazione, uno strumento — adottato sulla scia del successo in Germania — introdotto per ridurre la conflittualità presso i tribunali ed eliminare l'incertezza dei costi di un eventuale licenziamento, in modo da spingere il maggior numero di aziende ad assumere a tempo indeterminato.

«Dal punto di vista normativo si tratta della novità più rilevante sul fronte dei licenziamenti», commenta Sergio Barozzi, founding partner dello studio Lexellent. Una volta avviata la procedura di licenziamento, l'azienda ha 60 giorni di tempo per avanzare l'offerta di conciliazione, offrendo un risarcimento pari a un mese di retribuzione, per ogni anno di anzianità, con un minimo di due e un massimo di 18 mensilità. Se il lavoratore accetta, il licenziamento diventa definitivo, senza alcuna possibilità di impugnazione. Il vantaggio per l'azienda appare evidente, ma per il lavoratore? «Innanzitutto non deve fare i conti con l'incertezza e i tempi lunghi del contenzioso — spiega l'avvocato — Inoltre, la somma prevista dalla conciliazione è esente sia da contributi, che da prelievo fiscale». Una norma introdotta per rendere questa strada più conveniente rispetto alla causa: in quest'ultimo caso, se il lavoratore vince avrà diritto quasi sempre a un risarcimento in denaro pari a due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità. Con la somma che viene però assoggettata a prelievo fiscale ai fini delle imposte sui redditi (secondo le normali soglie previste dall'Irpef).



La conciliazione è stata adottata per il successo avuto in Germania

«Verosimilmente la conciliazione registrerà un diffuso impiego nei licenziamenti di lavoratori con maggiore anzianità in azienda, che potranno portare a casa una “buonuscita” consistente — sottolinea Barozzi — Il tutto con benefici evidenti per il sistema della giustizia, che diventerà più veloce ed efficiente grazie al calo delle cause pendenti». Mentre, quanto alle ragioni del provvedimento, l'esperto vede i maggiori spazi di applicazione a proposito dei licenziamenti economici. «È difficile che, dopo aver deciso un licenziamento disciplinare, l'azienda decida di proporre al lavoratore la conciliazione» avverte.

Non mancano alcuni fattori critici nella nuova disciplina: «La somma della conciliazione deve essere corrisposta con assegno circolare, dando vita quindi a un sistema complesso, mentre sarebbe stato più logico aprire le porte al bonifico — sottolinea l'avvocato — Inoltre l'offerta di conciliazione può avvenire presso una commissione di certificazione o in sede sindacale, cosa che potrebbe rallentare la procedura, fino a compromettere il termine dei 60 giorni». Temi sui quali non sono esclusi nuovi interventi normativi nelle prossime settimane.

(l.d.o.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA