

**OGGETTO: CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI E PROCEDURA FACOLTATIVA DI CONCILIAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO – NOTA DELL’ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

In caso di licenziamento di una persona assunta con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (d.lgs. n. 23/2015 <sup>(\*)</sup>), entro i 60 giorni successivi al suo ricevimento della comunicazione di cessazione del rapporto, il datore di lavoro può offrirle, in sede di conciliazione sindacale/amministrativa o davanti alla commissione di certificazione dei contratti (art. 76 del d.lgs. n. 276/2003) e mediante consegna di un assegno circolare, un importo - che non costituisca reddito imponibile ai fini dell’imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale - di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità.

L’accettazione dell’assegno comporta l’estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla sua impugnazione, anche qualora sia stata già proposta (art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2018 e CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12, n. 5, n. 3 e n. 1 del 2015).

In risposta a un quesito avente a oggetto la possibilità di concludere la procedura conciliativa anche oltre il termine sopra indicato, qualora il datore di lavoro abbia avanzato la proposta a ridosso (ma comunque prima) della sua scadenza, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 148/2020, ha chiarito quanto segue:

- 1) l’analisi letterale della norma – che, ai fini dell’individuazione del termine di decadenza, fa riferimento al momento di presentazione dell’offerta da parte del datore di lavoro – nonché la *ratio*, la finalità dell’istituto (volto a deflazionare il carico giudiziario esistente in materia), sembrano propendere per la soluzione positiva;
- 2) come sostenuto anche dalla dottrina, è dirimente la comunicazione dell’offerta da parte del datore di lavoro, mentre la formalizzazione dell’accordo e la consegna dell’assegno circolare possono avvenire anche in tempi successivi;
- 3) il datore di lavoro rispetta il termine previsto dalla legge per la formulazione dell’offerta laddove, entro lo stesso, abbia integralmente compiuto l’attività a lui demandata: abbia inviato al lavoratore, e sia a questi pervenuta, la proposta con gli estremi dell’assegno circolare, con contestuale richiesta di convocazione in una delle sedi protette;
- 4) l’indicazione degli estremi dell’assegno circolare è elemento necessario affinché si possa ritenere perfezionata l’offerta (“reale”).

---

(\*) La disciplina di cui al d.lgs. n. 23/2015 si applica:

- ai lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri (non, quindi, i dirigenti) assunti a decorrere dal 7 marzo 2015;
- nei casi di conversione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato o di stabilizzazione di un contratto di apprendistato avvenuti dal 7 marzo 2015;
- qualora il datore di lavoro integri il requisito occupazionale che determina l’applicazione dell’art. 18 della legge n. 300/1970 (generalmente, più di 15 dipendenti) in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015. In tal caso, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti prima di tale data, sarà disciplinato dalle norme del d.lgs. n. 23/2015.