



Numero 3 / 2025

Biagio CARTILLONE

**Ampliamento del termine utile per la conciliazione
incentivata ex art. 6 D.Lgs. 23/2015:
una soluzione ragionevole e deflattiva**

Ampliamento del termine utile per la conciliazione incentivata ex art. 6 D.Lgs. 23/2015: una soluzione ragionevole e deflattiva

Biagio CARTILLONE

Avvocato

L'attuale disciplina giuridica dell'istituto della conciliazione nei licenziamenti si configura quale strumento alternativo di risoluzione delle controversie e di gestione del recesso datoriale, con finalità sia deflattive del contenzioso sia di tutela del lavoratore. Secondo l'ordinamento vigente, il datore di lavoro che intenda evitare il giudizio può proporre al lavoratore, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, una conciliazione in una delle sedi protette, offrendo un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità; per le imprese con meno di 15 dipendenti, tale importo è dimezzato e ricade tra una e sei mensilità. L'offerta deve essere formalizzata entro il termine perentorio dei 60 giorni, benché l'accettazione possa essere ratificata anche in tempi successivi. L'accettazione comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione, anche se già proposta. Le somme ricevute a titolo di conciliazione sono esenti da imposte e contributi, mentre eventuali ulteriori importi pattuiti sono soggetti a tassazione ordinaria. Questo procedimento di conciliazione non è obbligatorio, né preclude il ricorso all'autorità giudiziaria; tuttavia, la sua funzione deflattiva sta nella previsione degli incentivi economici. In sintesi, il sistema attuale presenta una scansione temporale rigida e una differenziazione del trattamento economico in funzione della dimensione aziendale e della data di assunzione con termini di preclusioni invalicabili.

La proposta avanzata dal Progetto Gruppo Freccia Rossa si inserisce in questo quadro giuridico e mira certamente a razionalizzare e ampliare la portata della conciliazione nei licenziamenti, proponendo – secondo le indicazioni desumibili – di uniformare il trattamento a tutti i lavoratori licenziati, superando la distinzione tra “vecchi” e “nuovi” assunti, e di potenziare la funzione deflattiva attraverso un accesso più ampio e incentivato alla conciliazione. Il progetto, pur mantenendo l'impianto generale del quadro normativo, suggerisce il superamento delle disparità basate sulla data di assunzione e l'incremento delle mensilità offerte, con effetti positivi sicuri sul contenzioso giudiziario; tuttavia, può essere ulteriormente migliorato se prevedesse una presenza più incisiva e significativa dell'istituto della conciliazione nella gestione delle controversie da licenziamento.

Alla luce di quanto sopra esposto, si propone una modifica rispetto alla proposta del Gruppo Freccia Rossa, fondata **sull'estensione del termine per accedere alla conciliazione protetta e incentivata a sei mesi dalla impugnazione del licenziamento, purché non sia stata ancora introdotta l'azione giudiziaria con il deposito del ricorso 414 cpc**. Tale soluzione, da un lato, supererebbe il termine attualmente troppo angusto di 60 giorni, offrendo al lavoratore un lasso temporale congruo per valutare la proposta conciliativa e le sue conseguenze, specie in situazioni di particolare difficoltà psicologica o informativa del soggetto debole. Dall'altro, mantenendo la condizione della non pendenza di giudizio, si salvaguarderebbe la funzione deflattiva, evitando abusi e garantendo la certezza dei rapporti giuridici.

La proposta da noi suggerita produrrebbe molteplici vantaggi: per i lavoratori, una maggiore tutela economica e la possibilità di beneficiare di una sorta di indennità sostitutiva assimilabile a una “Naspi rafforzata”; per le imprese, la possibilità di risolvere rapidamente e con certezza i rapporti contestati, riducendo i costi e i rischi della lite giudiziaria; per l’erario, un beneficio indiretto derivante dalla riduzione del contenzioso e quindi dei costi della giustizia, nonché dalla maggiore rapidità nella immissione dei lavoratori nel mercato; per il sistema giudiziario, una positiva riduzione del carico processuale, con possibilità di destinare risorse e attenzione alle vertenze realmente complesse o prive di margini conciliativi.

L’effetto di sistema sarebbe quello di rafforzare la funzione della conciliazione quale strumento primario e non residuale, favorendo una cultura della composizione bonaria e della responsabilità sociale di impresa.

In conclusione, la proposta del Gruppo Freccia Rossa, pur rappresentando una modificazione significativa e positiva rispetto alla disciplina vigente, resta ancora troppo rigida e limitata nella tempistica e nella platea dei beneficiari; la proposta qui sviluppata, ispirata ai principi di ragionevolezza e effettività della tutela contro gli effetti del licenziamento, consentirebbe, invece di superare tali limiti, rendendo la conciliazione un vero motore di pacificazione individuale, aziendale e sociale, senza particolari danni per l’erario. Tutti ne trarrebbero vantaggi, anche gli avvocati.