

**News**

20/07/2018 00:14

**DIRITTO E FISCO**

## Licenziamenti più cari nelle Pmi

**Claudio Della Monica**

Duplici conseguenze dell'aumento da quattro a sei e da ventiquattro a trentasei mensilità apportate dall'art. 3, comma 1, del decreto dignità (dl n. 87/2018), rispettivamente alla misura minima e massima dell'indennizzo economico dovuto a favore dei dipendenti in tutele crescenti nei casi di licenziamento in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo o soggettivo o della giusta causa.

Innanzitutto, per quanto apparentemente limitata ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, la nuova normativa sui licenziamenti riverbera i suoi effetti anche su quelli con un numero di lavoratori pari o inferiore. L'art. 9 del dlgs n. 23/2015 (Jobs Act) intitolato «Piccole imprese e organizzazioni di tendenza» stabilisce infatti che l'ammontare dell'indennizzo economico previsto per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti è dimezzato per quelli fino a 15 anche se non può in ogni caso superare il limite massimo di sei mensilità. Ne deriva che per effetto del rinvio alla norma appena modificata la misura minima dell'indennizzo economico nelle piccole realtà passa da due (la metà di quattro) a tre (la metà di sei) mensilità, ferma la misura massima di sei. Tradotto: in caso di licenziamento illegittimo, i lavoratori assunti a tutele crescenti nei primi tre anni di anzianità (l'incremento dell'indennizzo è di un mese per ogni anno di servizio) godrebbero di un'indennità minima più elevata del limite inferiore (2,5 mensilità) previsto dalla normativa ante Jobs Act.

Ma c'è di più. All'innalzamento delle misure minime e massime dell'indennizzo economico rispettivamente a sei e trentasei mensilità non ha fatto altrettanto seguito l'(opportuno) incremento anche delle misure minime e massime della cd. «offerta di conciliazione» contenute nell'art. 6 del Dlgs 23/2015. Trattasi di un istituto che, introdotto dal Jobs Act per deflazionare il contenzioso giudiziario, consiste nell'offerta, avanzata dal datore di lavoro al lavoratore appena licenziato, di una somma a titolo transattivo esente da tassazione fiscale e contribuzione previdenziale di ammontare pari a una mensilità della retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità. È evidente che l'offerta di conciliazione, per risultare appetibile al lavoratore, si deve allontanare di poco, in termini di netto percepito, dall'indennizzo spettante in misura piena in caso di contenzioso giudiziario. Ebbene, per effetto del decreto dignità, in caso di licenziamento di un dipendente assunto a tutele crescenti con anzianità fino a tre anni, la misura dell'offerta passa dal 50% dell'indennizzo pieno a un terzo di quest'ultimo, tanto da rendere sconveniente l'adesione da parte del lavoratore anche se la somma è esente da tassazione fiscale. Stesso discorso vale per le anzianità più elevate, per intenderci quelle oltre i 12 anni di servizio.

© Riproduzione riservata

**ItaliaOggi copyright - 2018. Tutti i diritti riservati**

Le informazioni sono fornite ad uso personale e puramente informativo. Ne è vietata la commercializzazione e redistribuzione con qualsiasi mezzo secondo i termini delle [condizioni generali di utilizzo](#) del sito e secondo le leggi sul diritto d'autore. Per utilizzi diversi da quelli qui previsti vi preghiamo di contattare [mfhelp@class.it](mailto:mfhelp@class.it)

[Stampa la pagina](#) 