

# **Offerta Conciliativa e altre indennità dopo C. Cost. 118 del 21.07.2025, La nozione di “mensilità” nel CATUC e l’orientamento del CSR di Milano**

**Milano– 13 ottobre 2025**

Asnaghi Andrea

# L'INCENTIVO ALL'ESODO

**SOMMA EROGATA DAL DATORE DI LAVORO AL FINE DI FAVORIRE LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO (SPECIFICAMENTE FINALIZZATA AD AGEVOLARE LO SCIoglimento DEL RAPPORTO E ALLA NON IMPUGNAZIONE DELLE CAUSE DI CESSAZIONE)**

**(ART. 4 C. 2/BIS DL 173/88 >> INTERPR. AUT. ART. 12 L. 153/69)**

- **E' ESENTE DA CONTRIBUZIONE (VEDI CIRC. INPS 170/90 E263/97)**
- **E' IMPONIBILE FISCALMENTE AD ALIQUOTA TFR**

# L'INCENTIVO ALL'ESODO

## LOGICA GENERALE:

**E' POSSIBILE CONSIDERARE UNA SOMMA EROGATA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO COME " INCENTIVO ALL'ESODO" SE COSTITUISCE UNA REALE INCENTIVAZIONE ALLA RISOLUZIONE.**

**IL CHE E' DIFFICILE DA SOSTENERE IN CASI COME :**

- PENSIONAMENTO VOLONTARIO**
- DIMISSIONI SPONTANEE**
- GRANDE LASSO DI TEMPO FRA CESSAZIONE E CONCILIAZIONE**

# L'INCENTIVO ALL'ESODO

**Casi ulteriori previsti dalla circolare 263/1997 INPS:**

- **Somme per prepensionamento**
- **Cessazione del rapporto di lavoro ove vi sia una disciplina limitativa al potere di recesso**
- **Somme erogate per cessazione anticipata rapporto a tempo determinato**
- **Riduzione di personale attraverso licenziamenti collettivi**
- **Somme la cui funzione è in ogni caso quella di agevolare lo scioglimento del rapporto**

# L'INCENTIVO ALL'ESODO

**LA SUA EROGAZIONE NON FA PERDERE IL DIRITTO ALLA NASPI (O SIMILI) SE LA CAUSALE DI CESSAZIONE RIMANE IL LICENZIAMENTO (O ALTRA CHE DÀ DIRITTO ALLA NASPI – es risoluzione consensuale con procedura Fornero – solo se conclusa in ITL)**

**CASO CLASSICO: L'INCENTIVAZIONE ALLA C.D. “MOBILITÀ VOLONTARIA” (licenziamento per rid. personale “accettato”)**

**ATTENZIONE: IN CASO DI COLLABORAZIONI (CO.CO.) EVENTUALI INCENTIVI ALL'ESODO O SOMME A TRANSAZIONE DEL RECESSO SONO COMUNQUE IMPONIBILI CONTRIBUTIVAMENTE**

# L'INCENTIVO ALL'ESODO

**NON E' NECESSARIO CHE SIA OFFERTO ALLA GENERALITÀ (O AD UNA PLURALITÀ) DI LAVORATORI.**

**CIÒ ERA FRUTTO DI UNA VECCHIA INTERPETAZIONE GIURISPRUDENZIALE (CASS. 6663/2002)**

**CHE PERÒ**

- RIGUARDA LA NORMATIVA ANTE RIFORMA 1997**
- SI RIFERISCE A UN CASO PARTICOLARE (la quantificazione di un'eventuale buonuscita era già stata concordata a livello contrattuale in sede di assunzione)**

# LE CONCILIAZIONI SUL LICENZIAMENTO

**LA SOMMA CHE COSTITUISCE LA TRANSAZIONE DI UN LICENZIAMENTO (PER MEZZO DELLA QUALE IL LAVORATORE RINUNCIA ALL'IMPUGNAZIONE E SI DETERMINA LA DEFINITIVA ED IRREVOCABILE CESSAZIONE DEL RAPPORTO) È**

- **ESENTE DA CONTRIBUZIONE (CIRC. INPS 263/1997 – PUNTO 2)**
- **ASSOGGETTATA FISCALMENTE CON L'ALIQUTA DEL TFR**

# LE CONCILIAZIONI SUL LICENZIAMENTO

**INPS PRECISA PIÙ VOLTE CHE RESTA COMUNQUE **IMPONIBILE**  
L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO**

**PUÒ ESSERE MOLTO RISCHIOSO IN UNA CONCILIAZIONE FAR  
CONFLUIRE ANCHE GLI IMPORTI DEL PREAVVISO NELLE INDENNITÀ  
ESENTI**

**(INC. ESODO O TRANSAZIONE SU LICENZIAMENTO)**

**In ogni caso, vista l'irrinunciabilità della contribuzione, i contributi  
relativi potrebbero essere richiesti. (NB la sussistenza del preavviso è  
*in re ipsa* rispetto al tipo di licenziamento adottato ).**

**Confermato da recente Cass. >> ordinanza n. 24416 del 02.09.2025:  
natura pubblicistica della contribuzione**



# LE CONCILIAZIONI SUL LICENZIAMENTO

**LA VOCE «INTEGRAZIONE TFR» È QUANTO MAI **INOPPORTUNA E RISCHIOSA****

**LA MODALITÀ DI CALCOLO DEL TFR È PRECISAMENTE STABILITA DALLA LEGGE ED EVENTUALI INTEGRAZIONI NON DOVREBBERO SCONTARE L'ESENZIONE CONTRIBUTIVA**

**INOLTRE, IL TFR FA RIFERIMENTO A RETRIBUZIONI O TRATTAMENTI: VE NE SONO FORSE DI «NASCOSTI» ?**

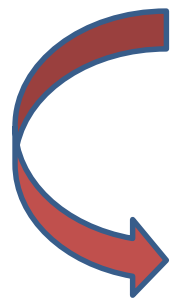
# LE CONCILIAZIONI SUL LICENZIAMENTO

## RAPPORTI DOPO IL 7 MARZO 2025

RISPETTO AL PASSATO, SULLA TUTELA PER IL LICENZIAMENTO:

- LE MENSILITÀ SONO PROGRESSIVE (ENTRO UN MINIMO E UN MASSIMO) RISPETTO ALL'ANZIANITÀ DEL LAVORATORE\*

- CAMBIA LA MODALITÀ DEL CONTEGGIO DELLA «MENSILITÀ»



DA RETRIBUZIONE DI FATTO

A ULTIMA RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL TFR \*

(\*vedi orientamento CSR CDL Milano)

ANCHE NELLE AZIENDE SOTTO I 15 DIPENDENTI

Asnaghi Andrea

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

**Solo per lavoratori destinatari del CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

## IN COSA CONSISTE?

Al fine di evitare strascichi giudiziali, il datore di lavoro può offrire al lavoratore licenziato – mediante consegna di assegno circolare - un importo di ammontare pari a **UNA MENSILITÀ (MEZZA SE < 15 DIP)** della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **PER OGNI ANNO DI SERVIZIO**, indennità che non potrà comunque essere inferiore a ~~due~~ TRE (1,5 SE < 15 DIP) MENSILITÀ e superiore a ~~diciotto~~ **VENTISETTE mensilità**.



**SOMMA NON SOGGETTA A IMPOSIZIONE FISCALE NE' CONTRIBUTIVA**

L'offerta dovrà essere formulata entro il **termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento** (60 giorni dalla ricezione della lettera di recesso), **in una delle sedi protette previste per legge**.

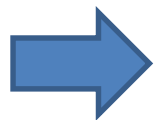
# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

L'accettazione dell'assegno in sede protetta da parte del lavoratore comporta

**l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento  
e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il  
lavoratore l'abbia già proposta**

**N.B.**

Le eventuali ulteriori somme riconosciute al lavoratore a tacitazione di qualsivoglia altra pretesa derivante dal rapporto di lavoro sono assoggettate al regime fiscale (e contributivo) ordinario.



Resta ferma la possibilità (NB **ALTERNATIVA** ALL'OFFERTA CONCILIATIVA) per le parti di addivenire **a ogni altra modalità di conciliazione sul licenziamento prevista dalla legge.**

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

**L'esenzione si realizza solo con il rispetto della forma («antica») prevista dalla legge (pagamento con assegno circolare); non necessario che l'offerta/pagamento preceda formalmente la conciliazione, può anche essere contestuale (non successiva) e/ concordata preliminarmente fra le parti.**

**Rispetto all'esenzione:**

**Non è ovviamente possibile indicare una somma superiore o inferiore a quella delle modalità di calcolo – dev'essere QUELLA  
(meglio tenere evidenza di come si è determinata la somma)**

**NB il comportamento delle parti in sede di offerta non è concludente per il proseguo della vertenza.**

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## PROBLEMA:

Può esser prevista la consegna in una sede diversa da QUELLA CONCILIATIVA?

ES CONCILIAZIONE TELEMATICA

ES. 2 VIENE CONSEGNATO PRIMA O DOPO

No, a rigore la consegna deve avvenire **in sede e all'atto** della conciliazione.

In sostanza, con offerta conciliativa (per ora) **no conciliazione telematica**

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## DUE DOMANDE DI “AMPIO DIBATTITO” SULL’OFFERTA CONCILIATIVA:

a) È possibile godere dell’esenzione concordando con il lavoratore una somma minore di quella prevista dalla legge ?

**NO** La lettera della norma, la somma è quella, ne più ne meno, ogni importo diverso (minore) è imponibile.

>>> E’ UN PROBLEMA **SOLO DI IMPONIBILITA’** O DI VALIDITA’ COMPLESSIVA DELLA CONCILIAZIONE?

Si ritiene che la conciliazione in sé possa rimanere valida in caso di mero errore della determinazione della retribuzione mensile di riferimento, che però dev’essere esplicitata nel verbale (vedi slide seguenti)

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## DUE DOMANDE DI “AMPIO DIBATTITO” SULL’OFFERTA CONCILIATIVA:

**b) E’ possibile la coesistenza nel verbale di conciliazione di offerta conciliativa ed altre somme (ad es. incentivo all’esodo) legate alla cessazione del rapporto che conservino la specifica esenzione (in questo caso, contributiva) ?**

**Tesi contraria: no**, se l’offerta determina “l’estinzione del rapporto” alle altre somme manca il titolo specifico legato alla cessazione del rapporto.

**Tesi a favore: si**, siccome è previsto che ci siano altre somme imponibili a livello di tassazione propria (ordinaria o speciale o esente), si possono inserire anche incentivi all’esodo o somme simili e non considerarle imponibili.



# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## INCIDENZA DELLE DECISIONI DELLA CORTE COST. SU OFFERTA CONCILIATIVA

Corte Cost, sent. 118 del 21 luglio 2025 dichiara l'incostituzionalità dell'inciso dell'art. 9 dlgs 23/20215 «**e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».**»

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e **dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato.** ~~e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.~~

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## INCIDENZA DELLE DECISIONI DELLA CORTE COST. SU OFFERTA CONCILIATIVA

### Art. 6 comma 1 – offerta conciliativa

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'[articolo 2113, quarto comma, del codice civile](#), e all'[articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni, un importo che non costituisce 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 trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

## INCIDENZA DELLE DECISIONI DELLA CORTE COST. SU OFFERTA CONCILIATIVA

**Per effetto del dimezzamento degli importi (che resta) ma dell'annullamento del limite, ora nelle piccole aziende l'importo dell'offerta conciliativa è pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 1,5 mesi e un massimo di 13,5 mesi.**

**NB l'offerta conciliativa resta (per ora) ancorata al criterio di calcolo rigido sulla base degli anni di servizio.**

# LE SOMME PER FARE, NON FARE, PERMETTERE

**Previste all'art. 67 comma 1 lett. L del TUIR**

**Sono soggette a rit. acconto del 20 % e confluiranno nei redditi ordinari del lavoratore.**

**Sono esenti contributivamente in quanto non collegate al rapporto di lavoro ed espressione di mera rinuncia all'azione o impegno analogo.**

**Anche se sono della stessa «famiglia» del lavoro autonomo occasionale, non si paga contribuzione over 5000 annui.**

**NON possono essere utilizzate (parere personale) per la transazione novativa di un rapporto di lavoro, laddove le rinunce esperite non perdano (ed è arduo...) ogni collegamento con il rapporto di lavoro**

# LE SOMME PER FARE, NON FARE, PERMETTERE

**Possono essere utilizzate nei casi in cui un rapporto di lavoro non si sia costituito o per rinunce che non vi hanno alcun collegamento**

- **Mancato rispetto di promessa di assunzione**
- **Rinuncia all'assunzione in caso di appalto, distacco o somministrazione illegittimi.**
- **Rinuncia all'esercizio di azioni di responsabilità solidale nei casi suddetti (fermo restando che la rinuncia può intervenire solo *ex post* e per la parte retributiva)**

# LE SOMME PER FARE, NON FARE, PERMETTERE

**Nell'esternalizzazione:**

**Per la rinuncia all'assunzione o all'esercizio di responsabilità solidale, vedi casi precedenti.**

**Le somme corrisposte per retribuzioni in merito a responsabilità solidale sono imponibili e il committente è tenuto ad operare come sostituto di imposta (come non ce lo ha ancora spiegato nessuno ...).**

**Per la parte contributiva, si può attendere l'esercizio della stessa da parte degli Enti.**

## ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Come abbiamo visto in precedenza, nel D. Lgs. 23/2015, anziché ad un certo numero di mensilità *“dell’ultima retribuzione globale di fatto”*, l’indennità risarcitoria spettante al lavoratore a tutele crescenti nel caso di licenziamento illegittimo è commisurata ad un certo numero di mensilità ***“dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”***.

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

A tale parametro si fa riferimento costante in tutto il Decreto in argomento:

- all'art. 2, commi 2 e 3 (reintegrazione con risarcimento e indennità sostitutiva al reintegro);
- all'art. 3, comma 1 (indennità economica per licenziamento illegittimo di aziende con il requisito dimensionale di cui all'art. 18 L. 300/70, commi 8 e 9);
- all'art. 3, comma 2 (indennità economica massima in caso di “reintegro minore”);
- all'art. 4 , comma 1 (indennità economica per vizi formali del licenziamento);
- all'art. 6, comma 1 (offerta di conciliazione );
- all'art. 9 (indennità di licenziamento per datori minori, che non arrivano al requisito dimensionale di cui all'art. 18 L. 300/70, commi 8 e 9 – rimando ai commi precedenti)



# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Ultima o non ultima ?

Nell'art. 6 si parla *“mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”*, omettendo il riferimento all'*ultima* retribuzione.

Un'interpretazione sistematica del testo legislativo induce a considerare il calcolo della mensilità di riferimento di cui all'art. 6 in senso non differente da quella degli articoli precedenti.

Ultima anche per l'art. 6

Ma che vuol dire “ultima “ ?

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

## ***retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*** **art. 2120 c.c.- primi due commi**

*“1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.*

*2. **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi** la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”.*

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

## ***retribuzione globale di fatto***

interpretata dalla giurisprudenza prevalente come comprensiva di ogni compenso avente carattere anche non continuativo, purchè non occasionale (cfr per tutte Cass. 16 settembre 2009 n. 19956).

Fonte di discrasie interpretative mai sopite, per cui il legislatore decide di abbandonarla e di optare per il concetto precedente.

Ma i dubbi sono risolti ?

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

La necessità di identificare **un criterio condiviso** per effettuare il calcolo delle predette indennità acquista molteplici valenze

- la quantificazione in sé dell'indennità in caso di contenzioso giudiziale;
- nell'ambito stragiudiziale , la determinazione dell'*offerta di conciliazione* utile a determinare :
  - la **validità stessa** dell'offerta ( di cui comunque resta facoltativa l'accettazione) senza conseguenze di sorta
  - il corretto limite di **esenzione dal punto di vista fiscale** dell'importo offerto al lavoratore in tale ambito.

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Il legislatore mischia tre concetti:

- con “**mensilità**”, infatti, si è soliti indicare la retribuzione mensile composta da tutti gli elementi fissi di retribuzione individuati dalla contrattazione collettiva e/o individuale (ma questo non sembra, evidentemente il dato richiesto dal legislatore) ; (**variabile dipendente dagli altri due**)
- con “**retribuzione utile ai fini del TFR**” si entra in un meccanismo di calcolo e considerazione individuato con una certa precisione; (**dato certo** )
- infine, il termine “**ultima**” pone una serie di problemi rispetto all’individuazione temporale (**dato incognito**) .

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Due possibili metodi contrapposti di calcolo, ciascuno con un pregio e un difetto

- a) Metodo “storico-ricostruttivo”  
valorizza, specie se la considerazione viene effettuata in un lasso di tempo abbastanza lungo, l’incidenza di tutte le componenti variabili intervenute nel periodo ( ad es. bonus, elargizioni in natura, provvigioni, retribuzioni variabili, indennità e maggiorazioni).  
Se appare più aderente al significato letterale della norma, rischia di non essere parametrato all’*ultima* retribuzione del lavoratore all’atto del licenziamento, il che potrebbe portare anche a squilibri di notevole dimensione (es. trasformazione full/part time o viceversa)  
Si prende un certo periodo e si rapporta a mese (es un anno diviso 12).

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

- b) Metodo “proiettivo”  
valorizza in pieno l’ultima retribuzione (ovviamente considerata includendo o escludendo quanto incluso /escluso dalla norma o dalla contrattazione collettiva) ma in tal modo **perde l’effettivo sviluppo della retribuzione nel tempo, che potrebbe anche costituire una quota importante della retribuzione**, (es retribuzioni variabili, provvigioni, premi di produttività, benefit, retribuzioni in natura etc. ) .

Come ovvio, in ogni caso, la mensilità dell’ultima retribuzione utile per TFR non può essere quella del mese di cessazione o antecedente (troppo squilibrata, in un senso o nell’ altro).

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Il confronto fra questi due metodi ci ha portato a considerare come equo e rispondente in maniera più precisa alla volontà del legislatore

## **un mix fra i due metodi**

poco più laborioso di un calcolo immediato, ma che attenua il più possibile le punte di discrepanza più elevate presenti in ciascuno dei due metodi alternativi.

... l'ultima mensilità x CATUC si compone così con due calcoli distinti ...



# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Prima parte di calcolo (proiettivo)

retribuzione mensile di base proiettata o RMP

Cioè la retribuzione di base del lavoratore all'atto del licenziamento (incluso o escludendo gli eventuali elementi che la compongono secondo le previsioni legali /o contrattuali, e quindi arrivando alla, eventualmente diversa, retribuzione base RBT), moltiplicata per il numero di mensilità in atto in azienda e divisa per 12 \*

in formula:  $RBT \times m : 12 = RMP$

(retribuzione mensile di proiezione, ove “m” è il numero di mensilità )

\*per rapporto a nozione di mensilità

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Seconda parte di calcolo (storico-ricostruttivo )  
Quota retribuzione mensile storicizzata o QRM

Si prende un periodo di riferimento a ritroso del mese di cessazione del rapporto (ed escluso lo stesso), che si ritiene congruo essere di 12 mesi, nel quale si sommeranno tutti gli altri elementi (diversi dalla retribuzione base) utili al calcolo del TFR, sempre in riferimento alla disciplina legale e contrattuale, dividendo l'importo per 12 \* o per il minor numero dei mesi presi a considerazione (se il rapporto è durato meno).

in formula:  $EUT(M) : M^* = QRM$

dove EUT è la somma degli elementi utili ai fini del TFR, M è il numero di mesi \* considerati e QRM è la quota di retribuzione mensile storicizzata

\*per rapporto a nozione di mensilità

# ORIENTAMENTO N. 2 CSR MILANO

Trovati questi due elementi con i predetti metodi distinti , basterà sommarli per trovare infine l'ultima retribuzione utile di riferimento per il calcolo del TFR (URT) ( contemplata dalla norma in argomento).

$$\text{RMP} + \text{QRM} = \text{URT}$$

In assenza di elementi variabili o significativi nel periodo considerato, si evidenzia che, più semplicemente,  $\text{RMP} = \text{URT}$ .

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

