

## LA NORMA E I DUBBI

### 1. La regola

In base all'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 23/2015, a fronte dell'illegittimità di un licenziamento per motivo oggettivo, giusta causa con fatto non sussistente, o collettivo con violazione delle procedure o dei criteri di scelta, al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio in azienda, con un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità. Se ai dipendenti dell'azienda non si applica l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori gli importi dell'indennità, previsti dall'articolo 3, comma 1, sono dimezzati

### 2. La questione di legittimità

Il tribunale del lavoro di Roma, con ordinanza del 26 luglio 2017, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 7, lettera c della legge 183/2014 e degli articoli 2, 3, 4 del decreto legislativo 23/2015 per contrasto con gli articoli 3, 4, 76, 117 comma 1, della Costituzione

### 3. I punti contestati

Secondo il giudice del lavoro di Roma, l'indennità risarcitoria prevista dal decreto legislativo 23/2015 dovrebbe essere più consistente e adeguata in quanto «non costituisce adeguato ristoro per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo» e viola il

principio di uguaglianza con quelli assunti prima di tale data. Inoltre l'indennità in misura fissa «non consente al giudice di valutare in concreto il pregiudizio sofferto» e gli importi non costituiscono un dissuasivo per i datori di lavoro. Le tutele crescenti, ha sostenuto il tribunale di Roma, non inducono le imprese all'adozione di condotte virtuose in quanto un atto contrario alla legge è soggetto a una sanzione indennitaria di importo contenuto, sottratto alla valutazione del giudice, e che può essere di importo inferiore a quello di eventuali benefici contributivi fruiti dall'azienda