

Approfondimenti

Rivalutati gli importi

L'indennità risarcitoria nei licenziamenti illegittimi e nelle conciliazioni

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

L'attenzione dei media e degli operatori è stata richiamata da una novità, contenuta nel D.L. n. 87/2018, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96, attraverso la quale il Governo, rivedendo l'ipotesi relativa al superamento del meccanismo risarcitorio delle tutele crescenti, ha rivalutato l'indennità prevista dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015.

Tale operazione si è realizzata con l'art. 3 il quale ha rivisto, al rialzo, intervenendo su due dei tre elementi, gli importi per il risarcimento in caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa riferibile ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015, data "spartiacque" anche riguardo alla applicazione delle tutele previste dall'art. 18, legge n. 300/1970.

La nuova indennità per i licenziamenti illegittimi

Destinatari

Prima di entrare nel merito occorre, a ad avviso di chi scrive, ben identificare a favore di chi può trovare applicazione la nuova disposizione.

Si è già accennato ai soggetti assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015: la disposizione riguarda i dipendenti (operai, impiegati o quadri, con l'esclusione implicita, in quanto non nominato, del personale con qualifica dirigenziale), comunque assunti con una tipologia contrattuale a tempo indeterminato, tra cui rientra anche l'apprendistato, ed a prescindere dalla dislocazione oraria della prestazione, come nel rapporto a tempo parziale.

Questi lavoratori, però, non sono i soli dipendenti "potenzialmente" destinatari.

Nella tutela (art. 2, comma 2) rientrano anche coloro che, titolari di un rapporto a tempo determinato o di apprendistato iniziato prima del 7 marzo 2015, hanno visto convertito o "consolidato" il proprio contratto dopo tale data e chi (art. 2, comma 3) pur dipendente, da prima del 7 marzo 2015, con un contratto a tempo indeterminato, da un piccolo datore di lavoro dimensionato sotto le quindici unità e che, comunque non integrava i requisiti occupazionali previsti dai commi 8 e 9 dell'art. 18 della legge n. 300/1970, abbia visto, nel tempo, crescere gli organici, per effetto di assunzioni successive, in maniera tale da superare la soglia sopra richiamata. Si tratta, in sostanza, nell'ultimo caso prospettato, di lavoratori che non avevano mai potuto usufruire delle tutele dell'art. 18 (in quanto l'impresa era sotto dimensionata) e che, con il nuovo dettato normativo, rientrano nella indennità risarcitoria delle tutele crescenti.

Quest'ultima trova applicazione anche ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale ai sensi della legge n. 223/1991, qualora coinvolgano soggetti assunti a partire dal 7 marzo 2015, con una tutela, evidentemente diversa, rispetto ai dipendenti assunti in data antecedente.

Infatti, mentre la violazione delle procedure formali e quella dei criteri di scelta *ex art. 5*, legge n. 223/1991 (derivanti dall'accordo sindacale o, in alternativa, dalla legge - anzianità, carichi di famiglia ed esigenze tecnico produttive in concorso tra loro -) può comportare, per questi ultimi, la reintegrazione nel posto di lavoro, con il pagamento delle retribuzioni e della contribuzione per tutto il periodo intercorrente tra la data del recesso e quello della reintegra, detratto il c.d. *aliunde perceptum*, con la possibilità di ottenere, con la rinuncia al posto di lavoro, ulteriori quindici

Approfondimenti

mensilità, per i neo assunti, invece, valgono le regole generali che correlano l'indennità alla anzianità aziendale.

Cosa è cambiato

Prima di entrare nel merito della novità introdotta appare opportuno porsi una domanda: *con questa modifica il Governo si è limitato ad apportare soltanto una mutazione nei parametri risarcitorii o è intervenuto nel merito dei criteri alla base dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015?* La risposta è chiara: l'intervento normativo "non tocca" minimamente i due criteri di cui la predetta disposizione è portatrice.

La regola dell'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo (con l'eccezione del "disciplinare", per fatto materiale rivelatosi insussistente e dei casi gravi di nullità per violazione di legge, discriminatori, ritorsivi, insussistenza delle motivazioni nel recesso che colpisce i portatori di handicap, "normati" nell'art. 2) e la misura "di base" dell'indennità non sono assolutamente cambiate. Al contempo, il D.L. n. 87/2018 e la legge di conversione n. 96, non hanno affidato al giudice alcun potere discrezionale circa l'ammontare del risarcimento come, ad esempio, avviene *ex art. 18, legge n. 300/1970* in presenza di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ritenuto illegittimo. Qui, non si è, minimamente, ritoccato il principio della "automaticità" della indennità e della sua correlazione con l'anzianità aziendale, definita, nei minimi particolari, anche per quel che riguarda le frazioni di anno, dall'art. 8, D.Lgs. n. 23/2015.

Ma, cosa è cambiato?

La vecchia norma stabiliva che nelle ipotesi in cui si riscontrò che non ricorrono gli estremi del licenziamento (cosa che comporta, questo sì, una valutazione da parte del giudice di merito) per giustificato motivo oggettivo (ad esempio, mancata soppressione del posto di lavoro, mancato repêchage e la questione è da valutare anche alla luce del nuovo art. 2103 c.c., come sostituito dall'art. 3, D.Lgs. n. 81/2015, ecc.), o per mancato motivo soggettivo anche di natura disciplinare (notevole inadempimento nella prestazione lavorativa) o giusta causa (quella che non consente la continuazione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro), il giudice dichiara cessato il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità,

non assoggettata ad alcuna contribuzione, pari a due mensilità della ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Ora, secondo la nuova previsione, l'indennità che ha natura anche risarcitoria, oltre che sanzionatoria e satisfattiva (ma, da più parti, sono stati espressi forti dubbi sul significato di tali aggettivi), *pur partendo da una base di due, non può essere inferiore a sei mensilità e non superiore a trentasei mensilità calcolate sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr*. La norma trova applicazione per quei datori di lavoro (imprenditori o non imprenditori) che in ciascuna sede, filiale o stabilimento occupano più di quindici lavoratori o cinque se imprenditori agricoli, nonché al datore che, nello stesso ambito comunale, occupa più di quindici unità o cinque se agricoltore, pur se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti e, in ogni caso, al datore se occupa più di sessanta dipendenti in ambito nazionale (art. 18, comma 8): le modalità di computo del personale sono individuate dal successivo comma 9.

Occorrerà riflettere se i nuovi importi possano rispondere ai requisiti sopra evidenziati, atteso che, in passato (in diversi casi, giustamente) ci si era lamentati della efficacia non dissuasiva dell'apparato sanzionatorio che, peraltro, esclude qualsiasi onere contributivo.

Retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità

Cosa si intende per ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, concetto puntualmente più tecnico di ultima retribuzione globale di fatto adoperato per l'art. 18 della legge n. 300/1970?

Qui, l'ovvia correlazione è rappresentata da ciò che afferma l'art. 2120 c.c. il quale stabilisce che nella retribuzione da accantonare annualmente vanno computate tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, comprese quelle in natura ed escluse quelle che trovano la loro ragione nel rimborso spese. Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 43 del 3 ottobre 2008, precisò che se il Ccnl prevede espressamente quali elementi della retribuzione vanno calcolati e quali no, il datore è tenu-

Approfondimenti

to a rispettarlo, a prescindere da qualsiasi ulteriore considerazione.

L'individuazione dell'ambito temporale al quale fare riferimento non appare agevole, né risultano chiarimenti amministrativi del Ministero del lavoro: si ritiene, però, tanto per fare due esempi, che per un licenziamento illegittimo effettuato il 31 dicembre 2017, debba essere individuata la retribuzione corrisposta definita nel modo sopra riportato nel periodo gennaio - dicembre divisa per dodici quali sono le mensilità annue. Per un licenziamento, invece, effettuato in corso d'anno (ad esempio, a maggio 2018) il periodo di riferimento è gennaio - maggio ed il rapporto va fatto tra la retribuzione percepita ed i cinque mesi trascorsi: in questo modo vengono presi, in giusta considerazione, anche elementi di natura saltuaria, come i picchi stagionali di attività.

Quindi, retribuzione mensile oltre ai ratei delle mensilità aggiuntive ed ai c.d. "elementi non occasionali".

Una breve riflessione va, a mio avviso, riservata agli elementi non occasionali della retribuzione utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto: vanno computati quelli collegati al rapporto lavorativo o connessi alla particolare organizzazione (Cass., 19 febbraio 2009; Cass., 3 novembre 2008, n. 11002) o in dipendenza con le mansioni stabilmente svolte (Cass., 14 giugno 2005, n. 24875). Da ciò discende che ai fini del calcolo è sufficiente che il lavoratore ne abbia goduto in via normale, pur non essendo gli stessi definitivi. Vanno esclusi soltanto gli elementi sporadici ed occasionali, collegati a situazioni aziendali fortuite ed imprevedibili. Per i beni in natura (ad esempio, l'alloggio) occorre fare riferimento al valore normale del bene e non all'eventuale valore convenzionale fissato ai fini fiscali o contributivi.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcune voci relative alla computabilità:

a) lavoro straordinario: ci rientra se prestato con frequenza in relazione alla particolare organizzazione del lavoro o, anche, allorquando viene forfezzato;

b) indennità per lavoro notturno, festivo o a turni: ci rientra se essa è espressione della normale programmazione aziendale;

c) alloggio: ci rientra se c'è una effettiva connessione tra l'attribuzione e la posizione lavorativa (Cass., 12 aprile 1995, n. 4197);

d) premi di fedeltà: ci rientrano se la liberalità originaria si è trasformata in un vincolo obbligatorio (Cass., 29 febbraio 2008, n. 5427);

e) indennità di trasferta: ci rientra se costituisce una stabile componente della retribuzione (Cass., 24 febbraio 1993, n. 2255);

f) indennità per i trasfertisti: ci rientra se il disagio derivante dall'attività fuori sede viene retribuito in modo strutturale come voce della retribuzione ordinaria (Cass., 20 dicembre 2005, n. 28162);

g) indennità per lavoratori impegnati all'estero: ci rientrano in quanto viene compensata la maggiore gravosità ed il disagio ambientale (Cass., 19 febbraio 2004, n. 3278);

h) indennità di cassa se corrisposta in maniera continuativa (Cass., 7 giugno 1968, n. 1739);

i) indennità di cuffia (Cass., 10 maggio 1980, n. 3089);

l) indennità sostitutiva del preavviso pur non essendo il corrispettivo di una prestazione di lavoro (Cass., 22 febbraio 1993, n. 2114).

Dopo questa breve parentesi e tornando all'argomento di questa riflessione, laddove si affermi che l'indennità è aumentata del 50%, si rileva che: ciò è vero se si pensa al limite minimo dell'indennità che non può essere inferiore a sei mensilità (prima erano quattro) ed a quello massimo trentasei mensilità (prima erano ventiquattro). Tuttavia, poiché non è mutata la misura di base del computo (due mensilità all'anno calcolate in relazione all'anzianità aziendale) gli effetti della riforma, ai fini dell'applicazione massima del risarcimento (che riguarda soltanto i dipendenti delle imprese con un organico superiore alle quindici unità) sono fortemente dilazionati nel tempo.

Come si diceva, la disposizione si applica ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 (7 marzo 2015). Un rapido calcolo, essendo la misura correlata all'anzianità aziendale, ci porta ad affermare che il tetto massimo dei trentasei mesi per i lavoratori assunti, ad esempio nel luglio del 2015 e licenziati illegittimamente, si raggiungerà nel luglio del 2.033 e, negli anni successivi per coloro che sono stati assunti a partire dal 2016: tutto questo perché, pur essendo assicurato un *minimum* di sei mensilità, il moltiplicatore è rimasto uguale (due mensilità). Tanto per fare un altro esempio si può prendere quale parametro di riferimento il caso

Approfondimenti

di un lavoratore, assunto a luglio del 2015 da un datore di lavoro dimensionato oltre le quindici unità, che ha goduto dell'esonero contributivo triennale previsto dalla legge n. 190/2014, e licenziato, dopo trentasei mesi con una motivazione ritenuta illegittima dal giudice. Con il vecchio criterio l'indennità risarcitoria era pari a sei mensilità (frutto del risultato della base di calcolo non inferiore a quattro a cui vanno ad aggiungersi le due mensilità correlate all'anzianità per il terzo anno), con il nuovo criterio il lavoratore percepisce ugualmente sei mensilità che rappresentano il limite minimo risarcitorio, non essendo attivabile quello legato all'anzianità, atteso che le due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale portano per tre anni di rapporto ad un ammontare complessivo di sei mensilità.

Un vantaggio per il lavoratore licenziato ingiustamente si registra, invece, se il recesso interviene nei primi due anni: è il caso del lavoratore assunto a settembre 2016 da un datore di lavoro che ha anche fruito dell'esonero contributivo biennale previsto dalla legge n. 208/2015 e licenziato a settembre 2018: ebbene, con la nuova normativa l'indennità per licenziamento illegittimo è, oggi, pari a sei mensilità, mentre, prima, essendo l'anzianità aziendale pari a ventiquattro mesi, con un *minimum* di quattro mensilità, sarebbe stata, appunto, di quattro mensilità.

L'incremento che si sta esaminando va, necessariamente, correlato anche con l'art. 9, D.Lgs. n. 23/2015 ove si afferma che per i datori di lavoro che non raggiungano i limiti dimensionali previsti dai commi 8 e 9 dell'art. 18, legge n. 300/1970 (sono quelli piccoli) e per i non imprenditori che svolgono, senza fine di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione o di religione o di culto, gli importi previsti dall'art. 3, comma 1 (che ora sono due mensilità all'anno partendo da una base di sei) sono dimezzati (quindi, una mensilità all'anno partendo da una base di tre) ma, il tetto massimo, evidenziato esplicitamente all'art. 9, che non è stato ritoccato, continua ad essere pari a sei mensilità. Da ciò ne consegue che il lavoratore licenziato illegittimamente da un piccolo datore non potrà mai avere un risarcimento indennitario superiore a tale soglia e, meno che mai, le trentasei mensilità.

Paradossalmente, in una piccola impresa, ove il datore di lavoro è rimasto sotto i limiti dimensio-

nali viene ad essere maggiormente tutelato un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 che, per effetto dell'art. 8, legge n. 604/1966, fruisce, in luogo del rifiuto della riassunzione da parte del datore, di una indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio ed alle condizioni delle parti (sulla base di un potere discrezionale che il legislatore ha riconosciuto al giudice). La misura massima può essere maggiorata fino a dieci mensilità se il dipendente ha una anzianità aziendale superiore ai dieci anni; essa può salire fino a quattordici se il lavoratore ha una anzianità superiore ai venti anni. La sussistenza di tale ultimo requisito, secondo una interpretazione fornita dalla Cassazione con la sentenza n. 6531/2001, scatta in presenza del requisito dell'anzianità ma soltanto per quel datore di lavoro che "occupa complessivamente più di quindici e fino a sessanta dipendenti, distribuiti in unità produttive e ambiti comunali aventi ciascuno meno di quindici dipendenti".

Da ultimo, va ricordato che sia questa indennità che quella definita per l'offerta conciliativa non trovano applicazione (art. 1, comma 3 del D.L. n. 87/2018) in favore dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni per i quali continuano ad applicarsi le disposizioni specifiche in materia di licenziamenti illegittimi, riproposti, di recente, dai provvedimenti scaturenti dalla c.d. "legge Madia", dal nome del Ministro *pro-tempore* della Funzione pubblica.

L'aumento dell'indennità per l'offerta conciliativa

L'altra novità, intervenuta in sede di conversione del provvedimento, riguarda l'offerta conciliativa ad accettazione del licenziamento *ex art. 6, D.Lgs. n. 23/2015*, ove il legislatore, per continuare a rendere appetibile lo strumento, ha provveduto ad innalzare le mensilità passando da una mensilità calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del Tfr, partendo da una base di due, fino ad un massimo di diciotto, ad ***una mensilità all'anno, ma partendo da una base di tre fino ad un tetto che viene fissato a ventisette mensilità.***

Anche in questo caso, sia pure indirettamente, l'indennità della conciliazione facoltativa sale

Approfondimenti

per i piccoli datori di lavoro e per quelli individuati *ex art.* 9: mezza mensilità all'anno, partendo da una base di una mensilità e mezzo l'anno, con un tetto massimo fissato a sei.

Si ritiene, per completezza di informazione, ricapitolare, per sommi capi i contenuti di tale istituto che, a grandi linee ricalca la riforma Hartz, introdotta in Germania nel corso del 2004 e che si accompagna (limitatamente ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 nelle imprese dimensionate oltre le quindici unità) con il venir meno della procedura di conciliazione obbligatoria prevista in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il datore di lavoro, nei sessanta giorni successivi al licenziamento, può, di propria iniziativa, offrire al lavoratore una somma, non assoggettata ad Irpef ed a contribuzione, che, oggi, è pari ad una mensilità all'anno, partendo da una base di tre, fino a ventisette: il tutto, se accettato, avviene attraverso il pagamento della somma con un assegno circolare "in sede protetta". Ovviamente, l'*ex* dipendente è libero di accettare o meno, ma l'accettazione dell'assegno ha come conseguenza l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia a qualsiasi impugnativa, pur se già proposta con il deposito del ricorso.

In questi anni (e ne sono passati più di tre) il Ministero del lavoro non ha ritenuto di dover, in via amministrativa, fornire chiarimenti, che pure sarebbero stati necessari.

In mancanza degli stessi, si ritiene, comunque, necessario sottolineare alcuni aspetti legati alla conciliazione:

a) il datore di lavoro deve presentare, preferibilmente per iscritto, la propria offerta al lavoratore entro il termine dei sessanta giorni dal recesso (il termine è lo stesso fissato per l'impugnativa *extra giudiziale*). Probabilmente, avanzerà la proposta soltanto allorquando sarà venuto a conoscenza delle intenzioni del lavoratore (il più delle volte a ridosso della scadenza). Dovrà attendere la risposta e, se questa sarà positiva, dovrà fissare un appuntamento con una delle "sedi protette": commissione di conciliazione presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, sede sindacale, sede di commissione di certificazione. Così facendo, però, andrà presumibilmente oltre il termine di sessantacinque giorni dal licenziamento, superato il quale, se non si comunica l'esito del tentativo, se attivato (positivo o negativo) si incorre

in una sanzione amministrativa, diffidabile, compresa tra cento e cinquecento euro. Tale termine, giustificato per il monitoraggio ai fini Irpef, sarebbe potuto essere più "spostato in avanti", in quanto in quei giorni, anche per motivi indipendenti dalla volontà delle parti, il tentativo potrebbe essere ancora in corso;

b) la somma offerta deve "coprire" il periodo di rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultante dalle comunicazioni obbligatorie. Non è possibile, ad esempio, inserire un periodo antecedente "in nero", in quanto nella conciliazione interviene la "fiscalità generale", sottraendo le somme alla tassazione. L'organo di conciliazione se dovesse accorgersi che la somma riportata nell'assegno circolare non risponde alla previsione normativa, ha, ad avviso di chi scrive, l'obbligo di rinviare la seduta invitando il datore di lavoro a riformulare la proposta;

c) il lavoratore, a meno che non ritenga di dover prospettare in giudizio una ipotesi di licenziamento nullo per uno dei casi individuati dall'*art. 2, D.Lgs. n. 23/2015* o per un licenziamento disciplinare con alla base un fatto insussistente, se aderisce alla conciliazione percepisce, subito, esentasse, una somma che è pari al 50% di quello che avrebbe ottenuto in giudizio, senza oneri di natura legale e senza attendere la decisione finale che avviene seguendo il rito ordinario;

d) il datore di lavoro può vincolare l'offerta conciliativa alla conclusione, positiva, relativa ad altre questioni afferenti il rapporto di lavoro (ad esempio: differenze paga, straordinari, indennità di varia natura, danno biologico, ecc.). Ovviamente, l'eventuale conciliazione su altre voci può essere inserita, separatamente, nello stesso verbale ma, sulle stesse, la tassazione e la contribuzione previdenziale sono quelle previste;

e) la conciliazione ha effetti estintivi in merito alla "voce" licenziamento ma, sotto l'aspetto economico, è inoppugnabile anche per le altre "voci" sulle quali si è raggiunta la conciliazione. Ciò non toglie che per gli eventuali contributi previdenziali per le somme corrisposte relative all'intercorso rapporto (straordinari, differenze paga, ecc.) gli organi di vigilanza, nei limiti della prescrizione quinquennale, possano, con prove, procedere al recupero. Lo ha affermato la Cassazione con le sentenze n. 17485/2009 e n. 6663/2002 oltre che l'Inps con proprie circolari, a partire dalla n. 263/1997;

Approfondimenti

f) la mancata conciliazione sull'offerta ad accettazione del licenziamento o l'assenza del lavoratore, non hanno alcun valore in quanto la procedura prevista dall'art. 6 è, assolutamente, facoltativa;

g) l'accettazione del licenziamento non incide, in alcun modo, sulla fruizione della NASPI, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi, previsti dall'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015 (il lavoratore ha perso il posto di lavoro per un licenziamento che è, pur sempre, un atto unilaterale dell'imprenditore). Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 13/2014 ha espresso la propria posizione sottolineando che la rinuncia all'impugnativa non muta le conseguenze del recesso in quanto trattasi di "disoccupazione involontaria conseguente ad un atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro". Ovviamente, è appena il caso di precisare che, a fronte di un recesso, comunque motivato, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del contributo di ingresso alla NASPI, rapportato all'anzianità aziendale fino ad un massimo di trentasei mesi (il valore per l'anno 2018 è fissato dalla circolare Inps n. 19/2018 in 1486,02 euro che, rapportato a mese, è pari a 41,28 e ad anno a 495,34 euro).

Considerazioni finali

Tre considerazioni si rendono necessarie rispetto alle cose appena dette.

La prima riguarda la nuova indennità risarcitoria *ex art. 3, comma 1*, che, nei limiti massimi (sia pure rapportati all'anzianità aziendale) appare su-

periore (trentasei mesi) rispetto alla tutela economica prevista dall'art. 18 la quale, ad esempio, in caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo è compresa tra dodici a ventiquattro mensilità, ma che, ai fini dell'applicazione giudiziale tiene conto di una serie di parametri. Ovviamente, il valore superiore, come detto in precedenza, non è assolutamente immediato in quanto il limite massimo di trentasei si raggiungerà dopo diciotto anni di anzianità presso lo stesso datore (con le sole eccezioni dei lavoratori impiegati negli appalti ove - art. 7 - vige il principio dell'anzianità nell'appalto e di quelli translati presso altro datore *ex art. 2112 c.c.*).

La seconda concerne l'offerta conciliativa *ex art. 6* che, alla luce dell'aumento, sia pure parziale, dell'offerta resta "conveniente" per il lavoratore in quelle ipotesi nelle quali non ci sia stata una violazione dei principi contenuti nell'art. 2, ove una decisione giudiziale può portare alla reintegrazione nel posto di lavoro ed agli effetti consequenti (si pensi, ad esempio, al licenziamento della donna nel "periodo protetto" o entro l'anno dal matrimonio).

La terza fa riferimento al ricorso che pende davanti alla Corte costituzionale attraverso una istanza di remissione del giudice di Roma su diversi aspetti del D.Lgs. n. 23/2015 tra cui quello della inadeguatezza dell'indennità prevista dall'art. 3, comma 1: la identificazione di parametri economici più alti potrebbe far venir meno, su questo punto, la decisione della Consulta che, peraltro, è attesa per il prossimo autunno.