



TRIBUNALE DI LIVORNO

SEZIONE LAVORO

Il giudice designato dott.ssa Maffei Sara,
nella causa iscritta al n. 37/2025 R.G. Aff. Cont. Lavoro tra [REDACTED]
rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED] e
[REDACTED], rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]
a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 13.1.2026,
letti gli atti di causa e preso atto delle istanze delle parti;

RITENUTO IN FATTO

Con ricorso depositato il 17.1.2025 la ricorrente ha esposto di essere stata dipendente, a far data dall'1.11.2003, della dott.ssa [REDACTED] titolare dello studio [REDACTED], in forza di contratto a tempo indeterminato, *part time*, con mansione di assistente sanitario e inquadramento al livello 3 del CCNL Studi Professionali. Parte attrice deduceva che nel rapporto di lavoro in parola subentrava, in qualità di datore di lavoro cessionario e senza soluzione di continuità, dall'1.6.2022, l'odierno convenuto [REDACTED] titolare dello studio [REDACTED] a ricorrente chiariva che, dal giugno 2022 sino al momento del licenziamento (intervenuto il 2.7.2024), il suo orario di lavoro era oggetto di plurime variazioni, sempre in aumento, passando dalle 16 ore settimanali iniziali, a 20 ore, poi divenute 26,50 ed infine portate a 33 ore settimanali. Esponeva la [REDACTED] che le sue mansioni prevedevano assistenza tecnico operativa quale: allestimento degli spazi e della strumentazione per il trattamento odontoiatrico, assistenza all'odontoiatra, organizzazione del calendario degli appuntamenti dei pazienti, accoglienza dei pazienti, sterilizzazione manuale degli strumenti di lavoro con buste sterili contrassegnate da quattro numeri identificativi. Allegava, poi, la ricorrente che, avuto riguardo al processo di sterilizzazione, il numero identificativo degli operatori



sull'etichettatrice era stato assegnato da [REDACTED] in ordine decrescente secondo l'anno di nascita delle dipendenti, dalla più anziana alla più giovane; così il n. 1 era stato assegnato alla lavoratrice [REDACTED] il n. 2 alla ricorrente ed il n. 3 alla lavoratrice [REDACTED] s. Deduceva, quindi, l'odierna attrice che, in data 1.3.2023, veniva assunta presso lo studio anche la moglie del [REDACTED] la quale, pur formalmente addetta a mansioni di segreteria e di gestione dello studio, dopo un periodo di affiancamento a [REDACTED] alla ricorrente, anche se sprovvista di abilitazione, dall'aprile 2024, e soprattutto in seguito alle dimissioni delle signore [REDACTED] svolgeva le mansioni di assistente alla poltrona, occupandosi anche della sterilizzazione degli strumenti di lavoro durante i giorni di riposo e/o di assenza della ricorrente, ovvero durante i *weekend* in caso di urgenze, utilizzando proprio il medesimo numero identificativo della [REDACTED] il n. 2. Esponeva, poi, l'attrice che, a far data da gennaio 2024 e sino a giugno 2024, essa ricorrente era destinataria, senza mai esserlo stata negli oltre venti anni di lavoro precedenti, di tre contestazioni disciplinari seguite da un'archiviazione e due sanzioni disciplinari (pretestuose nella ricostruzione attorea e, comunque, contestate dalla [REDACTED] Lamentava infine l'attrice che, con lettera del 2.7.2024, ricevuta il 4.7.2024, il [REDACTED] le inviava, senza preventiva contestazione, la lettera di licenziamento disciplinare con la quale lo stesso le contestava la mancata sterilizzazione di una fresa per lisciare e l'inserimento in una busta non integra di una spatola per mescolare, allegando una foto, e comunicando così alla ricorrente l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa. In particolare, in seno alla lettera di licenziamento si legge “OGGETTO: *Licenziamento disciplinare. Gentile Signor [REDACTED] Con la presente faccio riferimento alle lettere di data: 29 gennaio 2024, consegnata in data 30 gennaio 2024, con la quale le ho contestato di aver programmato, nel mese di agosto 2023, soltanto il richiamo di 78 pazienti sui 278 presenti in elenco; 23 febbraio 2024, consegnata in data 2 marzo 2024, con la quale le ho contestato che sia il giorno 13 che il giorno 20 febbraio 2024 a due pazienti non è stato loro ricordato il rispettivo appuntamento; 18 giugno 2024, ricevuta in data 21 giugno 2024, con la quale le ho contestato di non aver provveduto al necessario procedimento di sterilizzazione di diversi strumenti oltrepassanti il termine di sicurezza imposto sulle relative confezioni. Esse comunicazioni si intendono quivi richiamate ad*



ogni fine ed effetto. Eppure, nonostante le sia stata irrogata in data 27 giugno 2024 la sanzione del biasimo scritto per recidiva a seguito della terza lettera di contestazione, mi avvedo nei giorni seguenti di ulteriori due strumenti di lavoro, una fresa per lisciare e una spatola per mescolare, la prima delle quali era stata riposta senza che si fosse proceduto alla sterilizzazione, e la seconda inserita in una busta non più integra e quindi a contatto con l'aria, entrambe quindi in condizioni di assoluto rischio per i pazienti ed oggetto, se non me ne fossi avveduto, di seria responsabilità civile e professionale in capo allo scrivente. Questa ulteriore mancanza non può essere ancora tollerata. Valutata la gravità della sua condotta che ha irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro intercorrente, ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, le comunico l'irrogazione della sanzione del licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. . Pertanto, le comunico il recesso dal rapporto di lavoro con Ella instaurato in data 1° giugno 2022 con effetto immediato e senza preavviso. Ai sensi dell'articolo 1, comma 41 della legge n. 92/2012, il licenziamento decorre dall'avvio del procedimento disciplinare". La ricorrente evidenziava che, alla lettera di licenziamento, era allegata la foto della fresa non sterilizzata e della spatola inserita nella busta non integra, riportanti date di scadenza rispettivamente pari al 27.12.2024, 19.9.2024 e 23.11.2024, cioè successive alla lettera di licenziamento e non "scadute" al momento dell'intimazione dello stesso. Parte attrice, dunque, il 23.7.2024, impugnava in via stragiudiziale l'atto espulsivo evidenziando che la lettera di licenziamento non era stata preceduta da una lettera di contestazione, in aperta violazione dell'art. 7, L. 300/1970; la ricorrente evidenziava altresì l'inesistenza del fatto richiamato nella lettera di licenziamento per essere le date riportate sulle buste non scadute e per non essere di sua esclusiva competenza il processo di sterilizzazione, dando atto anche dell'illogicità del richiamo, nel provvedimento espulsivo, a precedenti contestazioni disciplinari atteso che le tre contestazioni si erano concluse con lettera di richiamo, archiviazione e biasimo scritto. Parte ricorrente, dunque, deduceva che l'intimazione del licenziamento era giunta in maniera inaspettata atteso che la stessa, proprio alla luce dell'ottimo profilo professionale - avendo svolto con cura e costanza il proprio lavoro - , non aveva mai ricevuto contestazioni disciplinari in oltre venti anni di lavoro in contrapposizione con l'escalation che aveva caratterizzato gli ultimi mesi. La [REDACTED] ha quindi convenuto in giudizio il [REDACTED] al fine di sentir accertare l'illegittimità del



licenziamento intimato per insussistenza del fatto materiale contestato con conseguente nullità, illecità ed illegittimità dello stesso chiedendo che il Giudice condannasse la resistente alla riassunzione e al pagamento di un'indennità non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità. In particolare, la ricorrente ha adito questo Tribunale affinché fossero accolte le seguenti conclusioni “ *a) in via principale, accertare e dichiarare l'inefficacia e/o la nullità e/o illecità e/o l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 02/07/2024 ricevuto dalla stessa in data 04/07/2024 con ogni conseguenza di legge, per i motivi tutti esposti nel presente ricorso e per l'effetto b) condannare il Dott. [REDACTED]*

[REDACTED] a riassumere la ricorrente ed al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ovvero alla diversa somma maggiore o minore ritenuta di giustizia tenuto conto dei fatti e dell'anzianità di servizio, oltreché della dovuta perequazione rispetto alla misura dell'indennità di cui al d.lgs. 23/2015 art.3 nonché al pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso nella misura di 3.236,00 euro così come calcolata al punto D del diritto o alla diversa somma maggiore o minore ritenuta di giustizia oltre interessi e rivalutazione

Il [REDACTED] costituitosi tempestivamente in giudizio nonostante le problematiche dovute al PCT (sulle quali insiste parte ricorrente), ha resistito alle domande attoree chiedendone il rigetto e sottolineando in particolare, per quanto qui interessa, da un lato la bontà del licenziamento e, dall'altro, che l'art. 3 del D. Lgs. 23/2015 costituisce una disposizione applicabile unicamente nei confronti dei lavoratori assunti in data successiva al 7 marzo 2015 e non può, dunque, trovare spazio nel caso di specie di talché, nel denegato caso in cui il Giudice ritenesse il licenziamento illegittimo, la conseguenza sarebbe l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 8, L. 604/1966, con corresponsione in favore della ricorrente del risarcimento del danno nell'importo minimo ivi indicato, pari a due mensilità e mezza dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Tanto premesso, alla luce delle prospettazioni delle parti, nella fattispecie oggetto di causa è dunque incontestato: che la ricorrente è stata assunta dalla società convenuta con contratto a tempo indeterminato, subordinato, a far data dall'1.11.2003 ed è



stata licenziata per giusta causa il 2.7.2024, senza aver ricevuto la lettera di contestazione prima dell'irrogazione della sanzione espulsiva e senza mai essere stata oggetto, negli oltre venti anni di lavoro precedente, di alcun provvedimento disciplinare scritto ad esclusione del *climax* aperto con i tre procedimenti in successione del 2024 conclusi rispettivamente con lettera di richiamo, con archiviazione e con biasimo scritto.

È parimenti pacifico che la retribuzione mensile pattuita fosse da ultimo pari ad euro 1.442,40.

Ancora, non è contestato il requisito dimensionale del sottosoglia, costituendo un fatto pacifico ed emergente dai documenti in atti versati, l'assenza del requisito occupazionale/dimensionale per essere lo studi [REDACTED] uno stud [REDACTED] con meno di quindici dipendenti.

Il Tribunale, istruita la causa mediante escussione testimoniale, rinviava pertanto all'udienza di discussione del 10 dicembre 2025 e sollevava il contraddittorio delle parti in relazione alla sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale e alle sue applicazioni al caso di specie.

A detta udienza i procuratori chiedevano termine per note in punto e, concesso detto termine, il Tribunale, in esito alla udienza del 13.1.2026 si riservava la decisione sulla questione di legittimità costituzionale.

La questione di legittimità costituzionale è rilevante e non manifestamente infondata.

RITENUTO IN DIRITTO

1) Sulla rilevanza della questione

In ordine alla rilevanza si osserva che il presente giudizio non può essere definito indipendentemente dalla risoluzione della questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, L. 604/1966 nella parte in cui prevede, per il datore di lavoro con meno di quindici dipendenti, *“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro*



entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.”.

Con il ricorso introduttivo del presente giudizio la ricorrente ha infatti, come detto, domandato in via principale dichiararsi “*l'inefficacia e/o la nullità e/o illecità e/o l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 02/07/2024 ricevuto dalla stessa in data 04/07/2024 con ogni conseguenza di legge, per i motivi tutti esposti nel presente ricorso e per l'effetto b) condannare il* [REDACTED]

[REDACTED] *a riassumere la ricorrente ed al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (..)”* evidenziando, tra l'altro, la violazione dell'art. 7, L. 300/1970 avuto riguardo al licenziamento intimato il 2.7.2024.

Ora, è pacifica, poiché emergente dagli atti di causa e confermata da entrambe le parti, l'esistenza del rapporto di lavoro tra l'odierna ricorrente e il [REDACTED] ancora, non sono in contestazione l'orario di lavoro e la retribuzione pattuita, ovvero il fatto che la risoluzione del rapporto di lavoro è avvenuta ad iniziativa dello studio dentistico odierno convenuto per giusta causa.

Può dunque affermarsi che tra la ricorrente ed il resistente è intercorso un rapporto di lavoro di tipo subordinato, a tempo indeterminato, sino al 2.7.2024 mentre entrambe le parti concordano, anche con le note da ultimo depositate, che la data di assunzione della lavoratrice risalgia all'1.11.2003.

Parte attrice con le proprie conclusioni (*Supra*) ha chiesto, tra l'altro, dichiararsi la nullità dell'atto espulsivo.

Tuttavia, il licenziamento per cui è causa, pur attinto da illegittimità sotto diversi profili, anche gravi (*Infra*), non è nullo.

In punto deve richiamarsi il principio sancito dalla Suprema Corte, proprio con riferimento ai lavoratori assunti prima del 7.3.2015, per cui, anche a fronte del radicale difetto di contestazione, con conseguente inesistenza della procedura disciplinare, la tutela applicabile è rappresentata dall'art. 18, co. 4, L. 300/1970 (cfr.



Cass., Sez. Lav., 28927/2024) e dunque la fattispecie non porterebbe a configurare un'ipotesi di nullità.

Il licenziamento intimato alla ricorrente per giusta causa, tuttavia, è come detto viziato sotto plurimi aspetti, anche gravi: per il mancato assolvimento da parte dello studio dentistico dell'onere di provarne il fondamento/ per insussistenza del fatto, poiché la lettera di licenziamento non è stata preceduta da una lettera di contestazione.

La ricorrente, con le proprie conclusioni (*Supra*), ha chiesto in tesi la riassunzione e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

La tutela richiamata con le conclusioni del ricorso, tuttavia, risulta erroneamente invocata, attesa la prova, nella fattispecie in esame, dell'esistenza del requisito dimensionale del sottosoglia, in uno con il fatto pacifico dell'assunzione a far data dal 2003.

Tanto premesso, ed attesa l'impossibilità di applicare l'art. 3, D. Lgs. 23/15, il Tribunale è allora tenuto ad applicare la tutela che la legge prevede a fronte del vizio in concreto riscontrato, come chiarito a più riprese dalla Corte di Cassazione (cfr., ad es., il principio espresso dalla Cass., Sez. Lav. 8053/2022 allorquando ha evidenziato *“Ai sensi dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, nel testo anteriore alle modifiche apportate dalla l. n. 92 del 2012, il giudice che accerta l'inefficacia o l'illegittimità del licenziamento deve ordinare la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, anche in mancanza di una esplicita domanda in tal senso del lavoratore licenziato, atteso che la reintegrazione - salvo il caso di espressa rinuncia ad essa - è compresa, come effetto tipico della tutela reale prevista dalla norma suddetta, nella domanda avente ad oggetto la declaratoria di illegittimità od inefficacia del recesso del datore di lavoro.”*; v. anche Cass., Sez. Lav., 12944/2012 laddove ha chiarito *“Anche nel processo del lavoro, l'interpretazione della domanda rientra nella valutazione del giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità ove motivata in modo sufficiente e non contraddittorio. (Nella specie, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento chiedendo la condanna al risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, senza precisare se era richiesta anche la reintegrazione o l'indennità sostitutiva della reintegra; la S.C., in applicazione del principio su esposto, ha confermato la sentenza della corte d'appello che, valutando la reale portata della*



domanda, aveva valorizzato l'effetto tipico dell'impugnazione del licenziamento in regime di tutela reale che è la reintegrazione nel posto di lavoro).”).

Nel confrontarsi *ex officio* con l'operazione di inquadramento normativo ai fini della liquidazione non può allora mancare di osservarsi che, nel caso di specie, si è dinanzi a plurimi vizi connotati in termini gravi: sia quello procedimentale dell'omessa contestazione con violazione dell'art. 7, L. 300/1970 (atteso che come rilevato, *Supra*, nel regime di cui all'art. 18, L. 300/1970 tale vizio comporta la tutela reale), sia il mancato assolvimento da parte della società resistente dell'onere di provare il fondamento dell'atto espulsivo, l'insussistenza del fatto, dovendosi anche tenere conto delle condizioni soggettive della parte (proprio a norma della L. 604/66).

Tale complesso quadro impone al Tribunale, stante la necessità di intervenire con una sanzione dissuasiva, deterrente ed adeguata, di muoversi verso un importo elevato (comunque senz'altro superiore al limitatissimo tetto massimo rappresentato dalle sei mensilità), ciò che dà rilevanza alla odierna questione.

Peraltro, non può mancare di osservarsi che in ricorso la ricorrente ha, come detto, (erroneamente) invocato, oltre alla riassunzione, la tutela risarcitoria compresa tra una forbice di sei e trentasei mensilità, aspetto che ulteriormente depone per il fatto che la parte ha inteso chiedere una sanzione alta, importante, non di certo riconducibile al punto massimo rappresentato dalle sei mensilità normativamente previste; sei mensilità che la parte stessa ravvisa, con il proprio atto, come ipotesi minima di tutela.

Orbene, alla luce della gravità dei vizi che attingono il licenziamento intimato alla ██████████ tenuto conto della necessità di individuare la tutela applicabile al fine di operare la liquidazione, nell'impossibilità fare applicazione della richiesta invocata in ricorso, il Tribunale, in ossequio ai criteri di legge, si trova dinanzi ad una misura di limitazione della responsabilità risarcitoria insufficiente a garantire da un lato un risarcimento adeguato e dall'altro la portata dissuasiva dello stesso atteso che, per la sola ragione costituita dal numero degli occupati del convenuto (inferiore a quindici), in uno con la data di assunzione (antecedente al 7.3.2015), il limite massimo della tutela indennitaria applicabile è rappresentato da sei mensilità, rendendosi necessaria l'applicazione di ufficio dell'art. 8, L. 604/1966.



In effetti, anche solo a voler prendere, a titolo esemplificativo, il vizio legato al fatto che lo studio dentistico non ha specificamente contestato (con le conseguenze di cui all'art. 115 c.p.c.) di non aver proceduto alla contestazione disciplinare prima di procedere al licenziamento per giusta causa, ma anche tenuto conto che sulla base dell'istruttoria orale sfogata lo stesso non ha assolto all'onere di provare il fondamento dell'atto espulsivo, emerge evidente l'opportunità di calare la fattispecie concreta nella disposizione da ultimo invocata, risultando *“accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa”* irrogato all'██████████

Il requisito dimensionale del sottosoglia da un lato e la data di assunzione dall'altro comportano, quindi, la necessità di applicare l'art. 8, L. 604/1966.

Orbene, alla luce di tale quadro, il licenziamento per cui è causa dovrà essere dichiarato illegittimo e sanzionato secondo detta disposizione, a conferma della rilevanza della presente questione di legittimità costituzionale.

In effetti, in assenza di una pronuncia della Corte Costituzionale che dichiari l'illegittimità dell'art. 8, L. 604/1966 allorquando prevede che per il datore di lavoro con meno di quindici dipendenti l'ammontare delle indennità deve essere circoscritto in una forbice tra 2,5 e 6 mensilità, nella operazione di liquidazione/quantificazione che il Giudice è chiamato d'ufficio a svolgere, anche laddove sia invocata in ricorso una norma non applicabile, risulterebbe in concreto impossibile addivenire ad una decisione e pronunciare sentenza se non a patto di liquidare un'indennità in contrasto con la Costituzione, poiché del tutto sprovvista del necessario carattere compensativo e dissuasivo, proprio facendo riferimento in concreto *“all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti”*.

Ad avviso del Tribunale non è possibile dar luogo ad una interpretazione costituzionalmente orientata della norma censurata, pure sollecitata dalla parte ricorrente con le note conclusionali depositate, per una ragione insuperabile.

Non può infatti mancare di osservarsi che l'art. 8, L. 604/1966 è estremamente chiaro nella sua portata letterale (v. *Supra*) prevedendo, in maniera inequivocabile, che nel caso di specie l'indennità sia compresa *“fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6*



mensilità”, di talché la stessa non può superare in alcun caso il limite delle sei mensilità.

La chiara lettera della norma, in uno con il senso univoco della disposizione, dunque, non consente di addivenire ad una possibile interpretazione adeguatrice che non pare, a ben vedere, neppure ravvisabile in astratto (cfr. Corte Cost., ordinanza n. 97/2017).

2) Sulla non manifesta infondatezza della questione

Rispetto alla non manifesta infondatezza della questione si osserva quanto segue.

Le peculiarità proprie della fattispecie in esame in uno con il contenuto della pronuncia n. 118/2025 della Corte Costituzionale, assieme alle precedenti pronunce rese dalla stessa Consulta in materia, inducono questo Giudice a ritenere la presente questione non manifestamente infondata.

La norma oggetto dell'odierna ordinanza di rimessione è l'art. 8, L. 604/1966, disposizione per cui *“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”*.

La norma si censura essenzialmente laddove, prevedendo una forbice ridotta (da 2,5 a 6 mensilità) fissa un limite massimo e comunque insuperabile (*“sei mensilità”*), atteso che il *vulnus* costituzionale emerge tenuto conto che la prevista limitazione di responsabilità del risarcimento da parte del datore di lavoro muove unicamente dagli elementi, esterni al rapporto di lavoro, del requisito dimensionale dato dal numero degli occupati in uno con quello della data di assunzione (antecedente al 7 marzo



2015), senza consentire una tutela davvero adeguata e dissuasiva anche a fronte di vizi dell'atto espulsivo pure connotati in termini assai gravi.

Ritiene il giudicante che la disposizione ordinaria rappresentata dall'art. 8 L. 604/1966 si ponga in contrasto con più parametri costituzionali.

Si tratta in particolare: dell'art. 3, co. 1 e 2 Cost., dell'art. 4, co. 1 Cost., dell'art. 35, co. 1 Cost., dell'art. 41, co. 2 Cost. e dell'art. 117, co. 1 Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea.

Il dubbio di legittimità costituzionale muove, quindi, analogamente alla vicenda che ha originato la sentenza della Consulta n. 118/2025 in due direzioni atteso che la disposizione censurata, prevedendo un limite massimo alla responsabilità risarcitoria del datore di lavoro c.d. sottosoglia a fronte dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, finisce per individuare una forbice estremamente ridotta (da 2,5 a 6 mensilità) che non consente al Giudice di operare una liquidazione rispettosa del principio di uguaglianza, di ragionevolezza e di adeguatezza e, dall'altro, fa dipendere questa limitazione in punto di *quantum* da un elemento, l'assunzione antecedente al 7 marzo 2015, che nell'attuale contesto appare irragionevole e ingiustificatamente punitiva, peraltro per i lavoratori precedentemente assunti rispetto ai neo assunti (omettendo, dunque, di valorizzare l'elemento della "*anzianità di servizio del prestatore di lavoro*", richiamato proprio dall'art. 8, L. 604/1966).

2.1) Sulla esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità

La censura dalla quale occorre prendere le mosse attiene, anzitutto, al fatto che la forbice prevista dall'art. 8, L. 604/66, in uno con la previsione di un tetto massimo francamente limitato ("*sei mensilità*") contrastano con l'art. 3, co. 1 e 2 della Costituzione - in maniera non dissimile da quanto la Consulta ha ritenuto con riferimento all'art. 9, D. Lgs. 23/2015 - , posto che tale disciplina finisce da un lato per trattare in modo ingiustificatamente e fortemente differenziato, sotto il profilo delle tutele, situazioni identiche o almeno omogenee quanto al vizio del



licenziamento e, dall'altro, per converso, per trattare nello stesso modo vizi dell'atto espulsivo estremamente diversi tra loro.

In effetti, l'art. 3 della Costituzione, enunciando il principio di uguaglianza formale e sostanziale, configura la necessità di trattare nello stesso modo situazioni identiche e di diversificare, invece, il trattamento previsto dinanzi a ipotesi diverse, sempre attenendosi al criterio della ragionevolezza.

La disparità di trattamento e la violazione del parametro costituzionale, dunque, si configura, avuto riguardo all'art. 8, L. 604/66, sia a fronte del medesimo vizio grave (si pensi all'ipotesi della insussistenza del fatto) se si raffrontano le conseguenze normative in punto di tutela applicabile per i lavoratori dipendenti di una impresa di grandi dimensioni rispetto a quelle per i dipendenti di una c.d. impresa sottosoglia, sia confrontando due ipotesi di vizi dell'atto espulsivo molto diversi quanto a gravità (a titolo esemplificativo violazione del requisito di motivazione e insussistenza del fatto) dinanzi ai licenziamenti intimati a due lavoratori entrambi dipendenti di un'impresa con meno di quindici dipendenti.

Orbene, sotto il primo profilo, se nell'ipotesi del datore di lavoro che raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, L. 300/1970 esiste, a seconda della gravità del vizio che investe l'atto espulsivo, da un lato la possibilità della tutela reintegratoria che si affianca a quella indennitaria e, dall'altro, quella della sola tutela monetaria che può essere quantificata sino alla importante misura di ventiquattro mensilità, laddove invece il datore di lavoro abbia meno di quindici dipendenti a pari gravità di vizio del licenziamento è esclusa in ogni caso la possibilità della tutela reale, mentre la tutela indennitaria è comunque costretta in una forbice ridottissima, da due mensilità e mezza a sei.

Vi è, dunque, una notevole ed ingiustificata diversità di trattamento sostanziale tra i lavoratori dipendenti di imprese c.d. sottosoglia e lavoratori al servizio di un'impresa che ha più di quindici occupati atteso che, anche dinanzi ad un vizio gravissimo, la cornice edittale prevista per i primi dall'art. 8, L. 604/1966 non consente al Giudice di distinguere la tutela in funzione del vizio, anche importante, che inficia l'atto espulsivo, diversamente da quanto avviene per la seconda categoria di lavoratori.



In altri termini, se nelle imprese maggiori, a seconda della tipologia e della gravità del vizio, è prevista una tutela diversa e gradata che consente al Giudice un intervento parametrato sulla fattispecie concreta, nel caso del lavoratore dipendente della c.d. impresa sottosoglia i vizi più gravi sono trattati come i meno gravi e viceversa, in aperta violazione non solo dell'art. 3, co. 1 della Costituzione, ma anche dell'art. 41, co. 2 della Costituzione, difettando il necessario equilibrato bilanciamento tra valori in gioco, atteso che l'assenza di un indennizzo adeguato a fronte di licenziamenti sostanzialmente illegittimi danneggia la libertà e la dignità umana anche nella piccola impresa e non solo nelle ipotesi di datore di grandi dimensioni.

La violazione dell'art. 3, co. 2, e dell'art. 41, co. 2 della Costituzione, però, si ha anche allorquando si raffrontano ipotesi di licenziamento irrogato a due lavoratori, entrambi dipendenti di una piccola impresa, in caso di vizi dell'atto espulsivo fortemente diversi tra loro anche in punto di gravità.

In siffatta ipotesi, a prescindere dalla tipologia di vizio che attinge l'atto espulsivo, la tutela del Giudice sarà comunque, sempre, relegata ad una cornice edittale limitatissima (da un minimo di 2,5 mensilità a 6 mensilità) senza possibilità di reale personalizzazione in relazione alle circostanze del caso di specie e con la conseguenza che violazioni produttive di danni diseguali sono sanzionate in modo tanto simile da risultare essenzialmente uguale.

Detto diversamente, la norma censurata, prevedendo la forbice richiamata e, comunque, il tetto massimo delle sei mensilità, finisce per disegnare una tutela standardizzata e tanto ridotta da risultare incapace di confrontarsi con ipotesi connotate, quanto al vizio che attiene all'atto espulsivo, anche in termini estremamente diversi, ciò che porta ad una violazione del principio di uguaglianza laddove conduce, in concreto, a trattare in modo uguale (o estremamente simile) situazioni concrete profondamente diverse.

Gli effetti patologici della normativa risultante dall'art. 8 L. 604/1966 emergono in maniera dirompente nel caso di specie atteso che il licenziamento intimato alla lavoratrice dallo studio dentistico resistente appare viziato sotto molteplici profili, in maniera anche grave.



Anzitutto rispetto al dato che il datore di lavoro, anche in esito all'istruttoria orale sfogata, non ha assolto l'onere di provare il fondamento dell'atto espulsivo, sotto il profilo della insussistenza del fatto, e dal punto di vista procedurale non essendo stato preceduto da una lettera di contestazione.

Dunque, la disparità di trattamento si realizza non solo nei confronti di lavoratori di maggiori dimensioni per i quali vi sarebbero possibilità di tutela gradata in funzione della gravità del vizio e di una tutela reale affiancata a quella indennitaria con quantificazione importante, ma anche nei confronti di altri lavoratori dipendenti di imprese c.d. sottosoglia il cui licenziamento risulti illegittimo, ad esempio, in ragione di un vizio meramente formale.

Peraltro, una forbice tanto limitata per determinare l'indennità risarcitoria, come quella applicabile nel caso di specie, non consente di soddisfare i criteri di personalizzazione del risarcimento, di adeguatezza e di congruità dello stesso, nonché di garantire la necessaria portata deterrente che deve accompagnare la tutela indennitaria.

Come pure affermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194/2018 intervenuta con riferimento all'art. 3, co. 1, D. Lgs. 23/2015 per la determinazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore ingiustamente licenziato è necessario valorizzare la molteplicità dei fattori che incidono sull'entità del pregiudizio causato dall'ingiustificato licenziamento e, conseguentemente, sulla misura del risarcimento, senza che lo stesso possa connotarsi in termini troppo rigidi (v. punto 11 del considerato in diritto, sentenza n. 194/2018).

Afferma infatti la Consulta *“Il meccanismo di quantificazione indicato connota l'indennità come rigida, in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. L'indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfezzata e standardizzata, proprio perché ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio, a fronte del danno derivante al lavoratore dall'illegittima estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato. Il meccanismo di quantificazione dell'indennità opera entro limiti predefiniti sia verso il basso sia verso l'alto. (..) Una tale predeterminazione forfezzata del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non risulta*



incrementabile, pur volendone fornire la relativa prova.” (cfr. punto 10 del considerato in diritto, sentenza n. 194/2018).

Il principio dettato sembra potersi e doversi applicare anche con riferimento alla disposizione censurata, atteso che l’art. 8 della L. 604/1966, come detto, disegna un sistema che prevede la tutela indennitaria in una forbice tanto stretta da risultare uniforme e potenzialmente inadeguata.

Come affermato, ancora, dalla Corte Costituzionale *“All’interno di un sistema equilibrato di tutele, bilanciato con i valori dell’impresa, la discrezionalità del giudice risponde, infatti, all’esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, pure essa imposta dal principio di eguaglianza. La previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un’indebita omologazione di situazioni che possono essere - e sono, nell’esperienza concreta - diverse.”* (v., ancora, punto 11 del considerato in diritto, sentenza n. 194/2018).

Ciò si coglie chiaramente con riferimento al caso di specie ove, in considerazione della retribuzione della lavoratrice, il divario tra il minimo e il massimo può variare da una somma pari a circa 3.600 euro ad una somma pari a circa 8.600 euro, di talché risulta estremamente ridotta anzitutto la funzione compensativa della tutela indennitaria, ma anche essenzialmente azzerata la portata deterrente della stessa.

In assoluta continuità con i principi espressi dalla richiamata sentenza n. 194/2018 si è posta, poi, ancora, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 150/2020 allorquando la Consulta, chiamata a pronunciarsi sull’art. 4, D. Lgs. 23/2015, ha nuovamente sottolineato l’inidoneità del solo criterio dell’anzianità di servizio ad esprimere *“le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce della sfera personale e patrimoniale del lavoratore”*, evidenziando l’importanza del ruolo del Giudice nel far riferimento anche a criteri ulteriori che emergono dal sistema, ed in particolare dall’art. 18, co. 6, L. 300/1970 e proprio dall’art. 8 della L. 604/1966, *id est* la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, l’anzianità di servizio, le dimensioni dell’impresa, il comportamento e le condizioni delle parti.

Ha affermato la Corte Costituzionale *“La prudente discrezionalità del legislatore, pur potendo modulare la tutela in chiave eminentemente monetaria, attraverso la predeterminazione dell’importo spettante al lavoratore, non può trascurare la valutazione della specificità del caso*



concreto. Si tratta di una valutazione tutt'altro che marginale, se solo si considera la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore. Nel rispetto del dettato costituzionale, la predeterminazione dell'indennità deve tendere, con ragionevole approssimazione, a rispecchiare tale specificità e non può discostarsene in misura apprezzabile, come avviene quando si adotta un meccanismo rigido e uniforme.” (cfr. punto 9 del considerato in diritto, sentenza n. 150/2020).

Sebbene la Corte Costituzionale abbia, a più riprese e anche di recente, evidenziato da un lato che la reintegrazione non è una sanzione costituzionalmente necessaria purché ci sia una tutela alternativa e dissuasiva - costituendo la tutela reintegratoria solo una delle modalità per realizzare dette finalità - e, dall'altro, che discipline differenziate nel tempo, che distinguono le tutele applicabili ai lavoratori in base alla data di assunzione non sono costituzionalmente illegittime, - spettando alla discrezionalità del Legislatore delimitare la sfera di applicazione temporale delle norme - la medesima Corte ha sempre evidenziato la necessità di garantire il rispetto del principio di ragionevolezza (v., ad es., Corte Costituzionale sentenza n. 194/2018, ma anche Corte Costituzionale sentenza n. 22/2024).

La Consulta, inoltre, ha sottolineato la necessità della funzione deterrente nella valutazione dell'adeguatezza della misura dinanzi ad un licenziamento illegittimo; a titolo esemplificativo in tale direzione possono leggersi le sentenze nn. 194/2018 e 7/2024 ove la Corte ha rimarcato che il Legislatore può legittimamente discostarsi dalla reintegra, purché, tuttavia, introduca un meccanismo sanzionatorio alternativo ed adeguato.

Ancora, recentemente, la Corte Costituzionale ha ribadito la necessaria dissuasività dei rimedi nel dichiarare la parziale incostituzionalità dell'art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015 (*“Una volta che il legislatore ha individuato le fattispecie più gravi di licenziamento illegittimo in quello nullo, discriminatorio o fondato su un “fatto insussistente”, si ha che la possibilità per il datore di lavoro di intimare un licenziamento – che, quand'anche sia radicalmente senza causa in ragione dell'insussistenza del fatto materiale, comporti sempre e comunque la risoluzione del rapporto, con una tutela solo indennitaria per il lavoratore che lo subisce – apre una falla nella disciplina complessiva di contrasto dei licenziamenti illegittimi, la quale deve avere, nel*



suo complesso, un sufficiente grado di dissuasività delle ipotesi più gravi di licenziamento.”, cfr. Corte Cost. sentenza n. 128/2024, punto 15 del considerato in diritto).

Ciò comporta, in parallelo e coerentemente, la necessità che il risarcimento al lavoratore a fronte di un licenziamento illegittimo costituisca un ristoro idoneo.

In tal senso, la previsione del limite massimo delle 6 mensilità previsto dall'art. 8, L. 604/1966 pare porsi in violazione anche dell'art. 4, co. 1 della Costituzione che, nel riconoscere a tutti i cittadini il diritto al lavoro, contestualmente, prevede l'impegno della Repubblica a curare le condizioni per rendere tale diritto effettivo, rimuovendo gli ostacoli alla stabilità dell'occupazione tra i quali rileva senz'altro, in modo preponderante, la previsione di una sanzione con efficacia dissuasiva a fronte di provvedimenti espulsivi illegittimi.

Contestualmente la disposizione censurata pare violare anche l'art. 35, co. 1 della Costituzione che, tutelando il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, assieme all'art. 4 della Costituzione, rende necessaria l'esistenza di una ragione giustificatrice alla base del recesso e, tra l'altro, dà un rilievo anche internazionale alla tutela del lavoro.

Orbene, in questa direzione l'art. 8, L. 604/1966 sembra porsi in violazione anche con l'art. 117, co. 1, della Costituzione in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea che, come noto, espressamente prevede *“Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio; b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione”*.

Il tenore letterale della norma da ultimo richiamata, dunque, rafforza le considerazioni spese (*Supra*) in punto di necessaria adeguatezza dei rimedi risarcitori, in uno con il bisogno di prevedere, soprattutto in un'ipotesi sottratta in via assoluta alla tutela reale, una tutela indennitaria che abbia un'idonea forza compensativa di quanto il lavoratore ha perso a causa del licenziamento illegittimo e dissuasiva nei confronti del datore di lavoro artefice dell'atto espulsivo viziato.



Come pure affermato dalla Consulta “L’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui determina l’indennità in un «importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio», viola anche gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all’art. 24 della Carta sociale europea. Tale articolo prevede che, per assicurare l’effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, le Parti contraenti si impegnano a riconoscere «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione» (primo comma, lettera b). Nella decisione resa a seguito del reclamo collettivo n. 106/2014, proposto dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia, il Comitato europeo dei diritti sociali ha chiarito che l’indennizzo è congruo se è tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato senza un valido motivo e da dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente. Il filo argomentativo che guida il Comitato si snoda dunque attraverso l’apprezzamento del sistema risarcitorio in quanto dissuasivo e, al tempo stesso, congruo rispetto al danno subito (punto 45). Questa Corte ha già affermato l’idoneità della Carta sociale europea a integrare il parametro dell’art. 117, primo comma, Cost. e ha anche riconosciuto l’autorevolezza delle decisioni del Comitato, ancorché non vincolanti per i giudici nazionali (sentenza n. 120 del 2018). A ben vedere, l’art. 24, che si ispira alla già citata Convenzione OIL n. 158 del 1982, specifica sul piano internazionale, in armonia con l’art. 35, terzo comma, Cost. e con riguardo al licenziamento ingiustificato, l’obbligo di garantire l’adeguatezza del risarcimento, in linea con quanto affermato da questa Corte sulla base del parametro costituzionale interno dell’art. 3 Cost.. Si realizza, in tal modo, un’integrazione tra fonti e - ciò che più rileva - tra le tutele da esse garantite (sentenza n. 317 del 2009, punto 7. del Considerato in diritto, secondo cui «[i]l risultato complessivo dell’integrazione delle garanzie dell’ordinamento deve essere di segno positivo».)” (sentenza Corte Cost. n. 194/2018 punto 14 del considerato in diritto).

La necessità di gradare la tutela alle peculiarità concrete e alla gravità del vizio emerge altresì non potendosi mancare di osservare che, nel caso di specie, il licenziamento intimato alla lavoratrice assunta da oltre vent’anni appare privo di una concreta giustificazione laddove contiene formule generiche e fa riferimento a date di scadenza non ancora compiute al momento dell’intimazione del licenziamento stesso, peraltro non preceduto da una lettera di contestazione (*Supra*).



Giova allora ricordare che da un lato la giustificazione del licenziamento corrisponde ad un valore costituzionale (cfr. in punto la sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018 al punto 9.1 del considerando in diritto) e, dall'altro, che, come condivisibilmente chiarito dalla Suprema Corte di Cassazione, *“Come parte dell'ordine pubblico, assume rilievo anche uno specifico aspetto della disciplina del lavoro. Ed invero, il lavoro è giuridicamente costruito come fondamento della Repubblica (art. 1 primo comma Cost.) nonché fondamentale diritto dovere d'ogni cittadino (art. 4 Cost.). Nella legislazione ordinaria, che a tali principi si ispira. sono poi disciplinate (oltre ad altri importanti aspetti) "la libertà e la dignità" della persona che lo svolge (legge 20 marzo 1970 n. 300), la professionalità (ad es., art. 2103 cod. civ.), l'anzianità (ad es. l'art. 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223), nonché la protrazione del rapporto in alcune ipotesi di sospensione del lavoro (come le leggi sulla Cassa per l'integrazione dei guadagni) e nel trasferimento d'azienda (art. 2112 cod. civ.). In tal modo, nel lavoro a tempo indeterminato, a fronte dell'unilaterale potere del datore di lavoro di porre termine al rapporto, il lavoro è tutelato attraverso la previsione di limiti ed oneri inerenti a tale potere, i quali hanno ridotto ad eccezione marginale l'arca della c.d. recedibilità ad nutum (vedi l'art. 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604, l'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300; nonché il principio normativo affermato dalla Direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 70 e confermato da Corte cost. 7 febbraio 2000 n. 41, per cui "i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati ed a migliorare il rendimento"; vedi anche Cass. 21 maggio 2002 n. 7468, per cui, anche dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 e l'abrogazione della legge 18 aprile 1962 n. 230, il termine costituisce la deroga d'un generale sottinteso principio, in base al quale il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, è a tempo indeterminato). L'immagine che emerge da questo quadro normativo non è un rapporto che un mero flatus vocis del datore possa spegnere, bensì un rapporto che tende a permanere nel tempo ove non intervenga ragione che ne giustifichi la risoluzione. Componente della ragione normativa di questa tendenziale protrazione (oltre alla dignità della persona, come inscritta nella coscienza della collettività) è anche il fatto che l'aspettativa della protrazione, alimentando l'interesse del lavoratore al suo stesso lavoro, conferendogli dignità, fornendogli la base per una programmazione (economica ed ambientale: personale e familiare), e tuttavia in tal modo irreversibilmente condizionandolo al suo stesso impegno, è nel contempo il migliore strumento di incremento della produzione, per l'azienda e per più ampi contesti: finalità cui*



è sensibile l'ordinamento (vedi anche la citata Direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 70), e che contribuisce a giustificare molteplici interventi legislativi (è da aggiungere che nella coscienza collettiva e nella norma che l'ha recepita è iscritto - con non minore spessore - anche il dovere di lavorare). La tutela di questa tendenziale stabilità, investendo uno dei fondamenti dello Stato e la dignità della persona, coinvolgendo un ampio quadro normativo, ed essendo in tal modo parte essenziale dell'assetto del l'ordinamento, rientra nello spazio dell'ordine pubblico.” (cfr. Cass., Sez. Lav., 15822/2002).

Ora, dal combinato disposto della L. 604/1966 e dell'art. 18, L. 300/1970 emerge il principio della necessaria giustificazione del licenziamento che vieta il recesso dal rapporto da parte del datore di lavoro a proprio arbitrio; si tratta di una tutela fondamentale per il lavoratore laddove consente la risoluzione del rapporto di lavoro solo a fronte di una causa giustificatrice del recesso, risultando invece illegittimo l'atto espulsivo non sorretto da una giusta causa o da un giustificato motivo.

A ben vedere, dunque, la normativa mira a garantire al lavoratore il diritto a non essere estromesso dal rapporto di lavoro arbitrariamente, in uno con la possibilità di conoscere gli addebiti contestati e di difendersi, ciò che può esservi solo laddove sussista una causa giustificatrice del recesso.

La Consulta ha chiarito che *“L'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a una ragione produttiva priva di ogni riscontro, lede l'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale e si risolve in una vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore. L'insussistenza del fatto, pur con le diverse gradazioni che presenta nelle singole fattispecie di licenziamento, denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro, che questa Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35 Cost. (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto)”* (cfr. Corte. cost. n. 59/2021, punto 9 del considerato in diritto).

In questo senso, dunque, il principio consacrato dall'art. 18, L. 300/1970 e art. 2, L. 604/1966, quando prevede l'obbligo di una causa giustificatrice del recesso, investe uno dei fondamenti della dignità del lavoratore e, in quanto tale, è parte essenziale dell'assetto dell'ordinamento, rientrando a pieno titolo nell'ambito dell'ordine



pubblico (*Supra*), di talché la tutela apprestata per i lavoratori dipendenti di datore di lavoro c.d. sottosoglia deve, in ipotesi di licenziamento non sorretto da giusta causa (come nel caso di specie) comunque, garantire l'estrinsecarsi dei principi di effettività e di ragionevolezza, ciò che non pare garantito dalla previsione del limite massimo delle sei mensilità, non potendosi dimenticare il principio per cui il licenziamento deve comunque sempre costituire l'*extrema ratio*.

Va infine evidenziato che pur prevedendo la norma dell'art. 8, L. 604/1966 la possibilità di maggiorare la misura massima dell'indennità tenuto conto dell'anzianità lavorativa (*“La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”*), da un lato tale disposizione non è applicabile nel caso di specie, atteso che il datore di lavoro pacificamente non occupa più di 15 dipendenti, mentre dall'altro lato il criterio dell'anzianità costituisce l'unica ragione grazie alla quale le 6 mensilità possono essere elevate, di talché tale meccanismo potrebbe comunque finire per presentare profili di rigidità e di predeterminazione che, sotto questo profilo, richiamano la prima versione dell'art. 3, co, 1, D.Lgs. n. 23/2015.

Pare al giudicante che alle questioni già richiamate (il non consentire un risarcimento adeguato, personalizzato ed un effetto deterrente, *Supra*), si aggiunga una problematica non secondaria circa il rispetto dei principi di uguaglianza e, soprattutto, di ragionevolezza nel trattamento riservato ai vecchi e ai nuovi assunti, proprio alla luce dell'art. 3, co. 1 Cost., anche considerato lo scopo della normativa sopravvenuta rispetto a quella qui in esame.

Sembra infatti del tutto irrazionale la previsione di un trattamento deteriore dei vecchi assunti rispetto ai nuovi.

Secondo la sentenza costituzionale n. 7/2024, infatti, *“16.1.– Sulla ragionevolezza del criterio di applicazione temporale del regime introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015 ai soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, questa Corte si è già pronunciata con riferimento ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ritenendo non fondata l'analoga censura di violazione dell'art. 3 Cost. (sentenza n. 194 del 2018). In tale decisione si ricorda che “a proposito della*



delimitazione della sfera di applicazione ratione temporis di normative che si succedono nel tempo [...] è costante l'affermazione [...] che «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche (ordinanze n. 25 del 2012, n. 224 del 2011, n. 61 del 2010, n. 170 del 2009, n. 212 e n. 77 del 2008)» (sentenza n. 254 del 2014, punto 3 del Considerato in diritto)» e che «[s]petta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme» (sentenza n. 104 del 2018; in senso conforme, sentenze n. 273 del 2011 e n. 94 del 2009)». Il diverso trattamento sanzionatorio modulato dal D. Lgs. 23/ 2015 per i licenziamenti individuali quindi non viola il principio di uguaglianza, trovando il regime temporale un motivo non irragionevole nella finalità perseguita dal legislatore, “di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione” (art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014). In altri termini, risponde al canone di ragionevolezza modulare le conseguenze del licenziamento illegittimo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato al fine di rafforzare le opportunità d’ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, sicché “appare coerente limitare l’applicazione delle stesse tutele ai soli lavoratori assunti a decorrere dalla loro entrata in vigore, quelli, cioè, la cui assunzione avrebbe potuto essere da esse favorita” (cfr., ancora, sentenza costituzionale n. 194 del 2018).

Risulta pertanto, per converso, evidente che l’attuale deteriore trattamento dei vecchi assunti rispetto ai nuovi – considerate in particolare le esigenze occupazionali poste a fondamento del c.d. *Jobs Act* – non ha alcun fondamento razionale e merita di essere perlomeno riportato a ragionevolezza mediante il riavvicinamento risarcitorio tra le tutele nelle piccole imprese ante e post riforma (non senza considerare – dal punto strettamente anagrafico – una tendenziale maggiore difficoltà di ricollocamento lavorativo dei vecchi assunti, con un conseguente tendenziale maggiore impatto del danno).

3) Sul petitum



Deve anzitutto osservarsi che esiste nel nostro sistema giuridico una norma deputata a regolare una situazione non solo analoga ma del tutto sovrapponibile, dunque identica, a quella oggetto della norma oggetto di censura. Si tratta dell'art. 9 del D. Lgs. 23/2015.

L'unica distinzione tra le due disposizioni consiste, invero, nel dato che quella oggetto della presente questione risulta applicabile agli assunti prima del 7 marzo 2015, mentre la seconda si rivolge ai soggetti assunti a partire da tale data.

Tanto premesso, con precipuo riferimento al *petitum* della presente questione di legittimità, deve premettersi l'impossibilità di chiedere alla Consulta la mera rimozione del limite rappresentato dall'attuale tetto massimo delle 6 mensilità previste dall'art. 8, L. 604/1966 atteso che, percorrendo detta strada, si creerebbe nella sostanza un vuoto, con la conseguenza che il giudice potrebbe disporre un ristoro essenzialmente senza limiti.

Soccorre, tuttavia, come accennato, l'esistenza nell'attuale sistema di una norma di riferimento alla luce delle c.d. rime obbligate, l'art. 9, D. Lgs. 23/2015.

Sulla scorta di tali considerazioni, non può allora mancare di osservarsi che i meccanismi in concreto ipotizzabili rispetto al *petitum* della odierna questione portano a muoversi nella traiettoria della richiesta di modifica della disposizione censurata ad opera della Consulta seguendo, appunto, il meccanismo delle rime obbligate.

Ora, rispetto a tale *petitum*, e dunque alla richiesta di sostituzione del tetto massimo attualmente previsto dall'art. 8, L. 604/1966 due sono, nella sostanza, le strade possibili: il c.d. rinvio fisso, ovvero il c.d. rinvio mobile, in entrambi i casi rispetto alla norma di riferimento, come detto, l'art. 9, D. Lgs. 23/2015.

Volendo percorrere il primo itinerario, quindi, sarebbe necessario per il giudicante chiedere alla Consulta di sostituire le 6 mensilità attualmente costituenti il tetto massimo previsto dall'art. 8, L. 604/1966 con le 18 mensilità che rappresentano il tetto massimo previsto dall'art. 9, D.Lgs. 23/2015 in esito alla pronuncia n. 118/2025 della Consulta.

Tale ipotesi, pur teoricamente ipotizzabile e capace di neutralizzare in assoluto l'irragionevolezza sistemica sopra ricordata tra vecchi e nuovi assunti, non appare



tuttavia percorribile in concreto. In effetti, non può mancare di osservarsi che, avuto riguardo agli assunti prima del 7 marzo 2015 non dipendenti delle c.d. imprese sottosoglia la massima tutela indennitaria “pura” (ossia completamente sganciata dalla reintegra) trova la propria disciplina all’art. 18, L. 300/1970 disposizione che, come noto, prevede *“Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”*.

Orbene, dal raffronto tra tale ultima disposizione e l’ipotesi teorica di sostituzione appena prospettata emergerebbe che il tetto massimo in caso di tutela solo indennitaria dinnanzi ad un licenziamento illegittimo per i dipendenti della c.d. grande impresa sarebbe pari a 24 mensilità, e quello per i dipendenti delle c.d. imprese sottosoglia pari a 18 mensilità.

Pare allora al giudicante che un tale avvicinamento renderebbe del tutto frustrata la tutela della piccola impresa, che pure ha fondamento costituzionale e questo anche al netto della irrisolta questione della sopravvenuta parziale obsolescenza di un criterio distintivo basato sul solo dato occupazionale (cfr. sentenze costituzionali nn. 183/2022 e 118/2025).

Inoltre, va pure evidenziato che al di là del dato numerico, la composizione (e conseguentemente il peso monetario) delle mensilità dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori e dell’art. 8, L. n. 604/1966 non è quella di cui all’art. 3 del D. Lgs. 23/2015.

Mentre con riferimento alle prime due disposizioni vengono in rilievo le più corpose *“mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto”*, il D. Lgs. 23/2015 ha scelto come base di calcolo dell’indennizzo le economicamente più leggere *“mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”*.



Dunque, 18 mensilità *ex art. 9 del D. Lgs. 23/2015* non corrisponderebbero né aritmeticamente né economicamente alle ipotizzate 18 mensilità di cui all'eventuale modifica dell'art. 8 L. n. 604/1966 di cui qui si discute, ciò che fa definitivamente accantonare l'idea che le 18 "mensilità" siano effettivamente una c.d. rima obbligata ai nostri fini.

Sulla scorta di tale ragioni, appare allora opportuno fare ricorso al meccanismo del c.d. rinvio mobile, dovendosi in punto evidenziare che l'art. 9, D. Lgs. 23/2015 in esito alla pronuncia n. 118/2025 della Consulta prevede attualmente unicamente il meccanismo del dimezzamento (*"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"*).

L'applicazione di tale rinvio mobile, e quindi del meccanismo del dimezzamento *tout court*, pare rappresentare la sola strada capace di valorizzare compiutamente, contemperandole, le contrapposte esigenze che vengono in gioco rappresentate, in estrema sintesi, da un lato nel consentire un risarcimento adeguato, personalizzato capace di avere un effetto deterrente, nell'evitare un trattamento assolutamente deteriore dei vecchi assunti rispetto ai nuovi e, dall'altro, nel tutelare le specificità della c.d. piccola impresa con una diversificazione della tutela, senza vanificare il prosieguo dell'art. 8, L. 604/1966.

Si tratta, d'altra parte e come detto, di una rima obbligata già presente nel sistema.

Tali considerazioni portano questo giudicante a chiedere alla Corte Costituzionale di sostituire il tetto massimo attualmente individuato dall'art. 8, L. 604/1966 nelle 6 mensilità con quello delle 12 mensilità (derivanti, appunto, dal dimezzamento del tetto massimo previsto dall'art. 18, co. 5, L. 300/1970).

CONCLUSIONI

Vengono in gioco, nel caso di specie e con riferimento alla disposizione censurata, due interessi di rango costituzionale: la libertà di organizzazione dell'impresa e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato rispetto ai quali l'art. 8 della L.



604/1966 nella sua attuale formulazione non pare fornire un rimedio adeguato omettendo di realizzare un equilibrato componimento dei beni in gioco (v. sentenza Corte Cost. n. 194/2018 punto 12.3 del considerato in diritto *“Con il prevedere una tutela economica che può non costituire un adeguato ristoro del danno prodotto, nei vari casi, dal licenziamento, né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente, la disposizione censurata comprime l'interesse del lavoratore in misura eccessiva, al punto da risultare incompatibile con il principio di ragionevolezza. Il legislatore finisce così per tradire la finalità primaria della tutela risarcitoria, che consiste nel prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato.”*).

In altri termini, l'interazione tra l'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo ed il massimo e l'enorme disparità di trattamento tra i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 e quelli assunti successivamente paiono configurare una normativa primaria incostituzionale.

In effetti, rispetto a tali considerazioni la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 118/2025, al punto 2.1 del considerato in diritto ha espresso con incisività il concetto per cui *“In una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, la tutela risarcitoria deve essere configurata in modo tale da consentire al giudice di modularla alla luce di una molteplicità di fattori (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti) al fine di soddisfare l'«esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, [...] imposta dal principio di eguaglianza» (ancora sentenza n. 194 del 2018). Pertanto, con la pronuncia da ultimo citata, questa Corte ha affermato che «[l]a previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere – e sono, nell'esperienza concreta – diverse», in violazione, quindi, del principio di eguaglianza”*.

In definitiva, dunque, l'art. 8 della L. 604/1966, allorquando circoscrive la misura dell'indennizzo - salvo che per le ipotesi di rilevante anzianità unita a dimensioni maggiori (tra 15 e 60 dipendenti, ma solo quando non si applica l'art. 18 Statuto) – in una limitatissima forbice con tetto massimo fissato a 6 mensilità, impedendo liquidazioni realmente dissuasive e compensative (confezionando una tutela per



giunta enormemente ed incomprensibilmente peggiore per i vecchi assunti rispetto ai nuovi) finisce per configurare una misura non capace di rispettare il necessario equilibrio che deve esistere tra la necessità che l'indennizzo risulti adeguato rispetto al pregiudizio del caso concreto, mantenendo un ruolo deterrente ed il rispetto del principio di uguaglianza/razionalità di cui all'art. 3 Cost.

Con la sentenza n. 118/2025, nel dichiarare l'incostituzionalità dell'art. 9, D. Lgs. 23/2015, la Corte Costituzionale ha evidenziato *“Quel che confligge con i principi costituzionali, dando luogo a una tutela monetaria incompatibile con la necessaria «personalizzazione del danno subito dal lavoratore» (sentenza n. 194 del 2018), è piuttosto l'imposizione di un tetto, stabilito in sei mensilità di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziosi dalle più gravi forme di illegittimità, che comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità. Tale significativo contenimento delle conseguenze indennitarie a carico del datore di lavoro – che si impone sul limite massimo specificamente previsto in relazione a ciascun tipo di vizio e già oggetto di dimezzamento con riguardo ai datori di lavoro con un numero limitato di dipendenti, per effetto del medesimo art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 – delinea un'indennità stretta in un divario così esiguo (ad esempio, da tre a sei mensilità nel caso dei licenziamenti illegittimi di cui all'art. 3, comma 1, del citato decreto legislativo) da connotarla al pari di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata. Ma una siffatta liquidazione è stata già ritenuta da questa Corte inidonea a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi a costituire un ristoro del pregiudizio sofferto dal lavoratore, adeguato a garantirne la dignità, nel rispetto del principio di eguaglianza. Tale ristoro può essere delimitato, ma non sacrificato neppure in nome dell'esigenza di prevedibilità e di contenimento dei costi, al cospetto di un licenziamento illegittimo che l'ordinamento, anche nel peculiare contesto delle piccole realtà organizzative, qualifica comunque come illecito (sentenza n. 150 del 2020).”* (cfr. punto 2.2.3 del considerato in diritto, sentenza n. 118/2025).

La Corte Costituzionale ha poi concluso la propria sentenza sottolineando, con forza, che *“Resta fermo l'auspicio che il legislatore intervenga sul profilo inciso dalla presente pronuncia, nel rispetto del principio, qui affermato, secondo cui il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi (..)”*.



In conclusione, l'art. 8, L. 604/1966 pare viziato per incostituzionalità allorché prevede un limite massimo privo di una reale forza dissuasiva e, dunque, inadeguato a fronteggiare i possibili diversi scenari concreti (e i conseguenti vizi) qualora un datore di lavoro sottosoglia commini un licenziamento ingiustificato.

Alla luce di tutto quanto argomentato sinora, la questione prospettata con la presente ordinanza appare non manifestamente infondata di talché, in conclusione, si domanda alla Corte Costituzionale la sostituzione della parte “*un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*” contenuta nell'art. 8, L. 604/1966, con la previsione “*un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*”.

P.Q.M.

- visto l'art. 23, L. 11 marzo 1953, n. 87;
- dichiara rilevante e non manifestamente infondata, in riferimento agli artt. 3, co. 1 e 2 Cost., 4, co. 1 Cost., 35, co. 1 Cost., 41, co. 2 Cost. e 117, co. 1 Cost. in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, L. 604/1966 nella parte in cui prevede “*un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*” e non “*un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto*”;
- dispone la trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale e sospende il giudizio in corso sino alla decisione della Consulta;
- manda alla Cancelleria per la notifica della presente ordinanza alle parti in causa ed al Presidente del Consiglio dei ministri, nonché per la sua comunicazione ai Presidenti delle due Camere del Parlamento.

Livorno, 12 febbraio 2026

Il Giudice
dott.ssa Sara Maffei

