



Numero 2 / 2026

Siro CENTOFANTI

**Verso una maggiore tutela per i licenziamenti dei lavoratori
delle piccole imprese assunti prima del 7 marzo 2015**

Verso una maggiore tutela per i licenziamenti dei lavoratori delle piccole imprese assunti prima del 7 marzo 2015¹

Siro CENTOFANTI

già Professore associato di diritto del lavoro, Università di Perugia

Sommario: **1.** Il quadro normativo dopo la sentenza della Corte Costituzionale 21.7.2025 n. 118. **2.** Le ragioni per la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 8 L. 15.7.1966 n. 604. **3.** La ricerca della soluzione tecnica. **4.** La soluzione dell'applicazione del doppio dell'indennità prevista dal testo attuale dell'art. 8 L. 15.7.1966 n. 604. **5.** La soluzione dell'applicazione dimezzata dell'indennità prevista dall'art. 18, 5° comma, L. 20.5.1970 n. 300. **6.** La soluzione dell'indennità massima di 14 mensilità presente nell'art. 8 L. 15.7.1966 n. 604. **7.** La soluzione dell'applicazione del regime previsto dall'art. 9, 1° comma, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23. **8.** Irrilevanza della mancata distinzione fra vizi formali–procedurali e vizi sostanziali. **9.** Irrilevanza della diversa unità di misura per la quantificazione dell'indennità.

1. Con la sentenza della Corte Costituzionale 21.7.2025 n. 118, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'art. 9, 1° comma, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23 nella parte in cui prevedeva che l'indennità per i lavoratori licenziati da datori di lavoro privi dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18, 8° e 9° comma, L.20.5.1970 n. 300 e quindi non soggetti all'applicazione dell'art. 3, 1° e 2° commi, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23, non poteva superare le sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, il quadro normativo della disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese (espressione riassuntiva dei datori di lavoro suindicati), ha subito una modificazione radicale.

Per la prima volta nel diritto del lavoro italiano la tutela di questa fascia di lavoratori è uscita dalle strettoie di una indennità esigua per calibrarsi su un livello, che nel suo massimo di diciotto mensilità appare ragionevolmente idoneo a svolgere una funzione dissuasiva e compensativa, e in modo personalizzato.

Se infatti è vero che, applicando il criterio commisurato all'anzianità di servizio di un mese di indennità per ciascun anno di servizio, il limite massimo di diciotto mensilità sarebbe raggiungibile solo con una rilevante anzianità di servizio quale quella di diciotto anni, è altrettanto vero che il criterio dell'anzianità è solo tendenziale e non preclude che, alla luce dei molteplici altri criteri applicabili analogicamente, quali quelli previsti dall'art. 30, 3° comma, L. 4.11.2010 n. 183 (*“le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento”*) e dall'art. 18, 5° comma, L. 20.5.1970 n. 300 (*“del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti”*), si possa riconoscere una

¹ *Il testo costituisce la rielaborazione della relazione presentata al Seminario di studio “La disciplina attuale e prossima futura dei licenziamenti nelle piccole imprese”, organizzato in Perugia il 20.2.2026 dalla Sezione Umbria del CSDN e dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Perugia.

indennità elevata fino anche a quella massima di diciotto mensilità, pur in mancanza di una significativa anzianità di servizio.

La sentenza n. 118/2025, con la quale la Corte è intervenuta dopo la sentenza - monito 22.7.2022 n. 183, ha segnato quindi per i dipendenti delle piccole imprese e in generale per il diritto del lavoro italiano una svolta storica, rendendo il nostro ordinamento, anche su un piano comparativo, ispirato alla più alta tutela indennitaria per questa fascia di lavoratori.

2. Proprio per tale sua caratteristica, riferendosi essa sul piano formale solo all'art. 9, 1° comma, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23 e quindi ai lavoratori assunti dal 7.3.2015 o assimilati, si pone la questione della diversa disciplina attualmente vigente per i lavoratori delle piccole imprese assunti prima del 7.3.2015, quale prevista dall'art. 8 L. 15.7.1966 n. 604, nel testo riformulato dall'art. 2, 3° comma, L. 11.5.1990 n. 108.

La rilevanza di tale questione è indeclinabile e non esiste alcun valido elemento per stornarla o per evitare di pervenire al rilievo della incostituzionalità del limite massimo di sei mensilità previsto dall'attuale testo dell'art. 8 L. n. 604/1966.

Sul piano oggettivo è del tutto ovvio che i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 si trovano di fronte ad un licenziamento illegittimo nello stesso bisogno di tutela di quelli assunti successivamente, ed anzi maggiore, stante la maggiore rilevanza di un rapporto di lavoro consolidato nel tempo (ad oggi di undici anni) e la verosimile maggiore età anagrafica.

Ed è parimenti oggettivo come valgono per essi le medesime esigenze di una soluzione normativa, che, in aderenza ai principi costituzionali degli artt. 2, 4 e 36, ma anche, tramite l'art. 117 Cost., con riferimento ad essenziali fonti sovranazionali (fra cui gli artt. 24 e 30 della Carta Sociale Europea adottata a Torino il 18.10.1961 e riveduta, con annesso, a Strasburgo il 3.5.1996, ratificata dall'Italia con L. 9.2.1999 n. 30), abbia gli stessi requisiti di poter svolgere una funzione dissuasiva, sanzionatoria e compensativa, con modalità personalizzate e quindi graduate.

A fronte di questo, gli accenni talora già svolti per prevenire un esito di analoga dichiarazione di incostituzionalità non possono essere condivisi, poiché privi di consistenza.

Le due norme (l'art. 8 L. n. 604/1966 e l'art. 9, 1° comma, D. Lgs. n. 23/2015 nel testo precedente la dichiarazione di incostituzionalità di quest'ultimo) erano sostanzialmente analoghe, anche perché l'art. 9 era mutuato dall'art. 8 di cui era sostanzialmente "figlio".

È irrilevante l'elemento di diversità marginale costituito dal fatto che l'art. 8 L. n. 604/1966, nel testo modificato dall'art. 2 L. n. 108/1990, prevede una maggiorazione dell'indennità "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 venti anni"², poiché queste maggiorazioni sono state previste e hanno modo di applicarsi solo per i lavoratori dipendenti "da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro" e quindi quasi mai.

Si è trattato infatti di un "contentino" previsto per cercare di rimediare alla discrasia derivante dal criterio di applicazione dell'art. 18 L. 300/1970 già previsto dall'art. 35 L. 20.5.1970 n. 300 e poi dall'art. 18, 8° e 9° comma, del testo modificato con l'art. 1, comma 42, L. 28.6.2012 n. 92, basato

² È questo un argomento addotto da M. MARAZZA in **"I licenziamenti e i datori di lavoro di piccole dimensioni. Dal referendum mancato alla sentenza della Corte Costituzionale n. 118 del 21 luglio 2025. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Marco Marazza e Simone Varva"**, in www.giustiziainsieme.it, 23.10.2025

sulla nozione di “unità produttiva autonoma”, e più dettagliatamente di “ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo”, che determinava la possibilità di un datore di lavoro occupante in globale più di 15 dipendenti e addirittura fino a 60, ma che in taluna unità produttiva o, al limite, in tutte, non raggiungesse la soglia di 15 dipendenti.

Per ovviare a questo, e quindi alla beffa di un trattamento differenziato, sia fra datori di lavoro occupanti più di 15 dipendenti, sia fra dipendenti di uno stesso datore di lavoro, si è prevista la possibilità di un’indennità parzialmente maggiorata.

Ma il problema è sostanzialmente caduto in base all’orientamento giurisprudenziale che ha limitato l’incidenza preclusiva del riferimento all’unità produttiva, considerando tale solo quella che si caratterizzi, a prescindere dalla relativa ubicazione, per sostanziali condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica ed amministrativa, così che in essa si esaurisca il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell’attività produttiva aziendale (v. le sent. di Cassazione 19614/2011, 12349/2003, 12121/2022 e 9881/2011).

Ne consegue che il dato fondamentale è l’uniformità di disciplina fra l’art. 8 L. n. 604/1966 e quella prevista dall’art. 9, 1° comma, D. Lgs. 23/2015 prima della sua correzione ad opera della Corte Costituzionale.

Privo altresì di ogni rilevanza è il richiamo alla diversa disciplina dei licenziamenti disposti nelle organizzazioni di tendenza, e più precisamente dai “datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto”³, poiché la circostanza che l’art. 9, 2° comma, D. Lgs. n. 23/2015 abbia previsto l’applicazione per essi della disciplina del Decreto stesso non vale certo a stornare i rilievi di incostituzionalità dell’art. 8 L. n. 604/1965, prevedendo l’art. 4 L. 11.5.1990 n. 108 per tali casi solo una tutela indennitaria con esclusione quindi della reintegrazione⁴.

Inconsistenti gli accenni suindicati, non è neanche ammissibile che la questione possa essere lasciata al decorso del tempo⁵, e cioè alla progressiva uscita dal lavoro dei lavoratori assunti antecedentemente al 7.3.2015, sia per evidenti ragioni di principio, sia perché potranno essere in servizio ancora per tre o quattro decenni.

In realtà dopo il 23.7.2025 (data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della sentenza 21.7.2025 n. 118) sarebbe stato opportuno, per ogni giudice di fronte al quale fosse stata pendente una controversia relativa all’impugnazione del licenziamento di un lavoratore di piccola impresa assunto prima del 7.3.2015 e al quale il giudice avesse ritenuto di riconoscere, in base ai criteri fissati nella sentenza n. 118/2025, un’indennità superiore a sei mensilità, sollevare, in quanto non manifestamente infondata, la questione di legittimità costituzionale dell’art. 8 L. 15.7.1966 n. 604 in riferimento agli **art. 3**, comma 1 e 2, **4**, comma 1, **35**, comma 1, **41**, comma 2, e **117**, comma 1,

³ Richiama tale elemento di diversità S. VARVA, in **“I licenziamenti e i datori di lavoro di piccole dimensioni. Dal referendum mancato alla sentenza della Corte Costituzionale n. 118 del 21 luglio 2025. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Marco Marazza e Simone Varva”**, in www.giustiziainsieme.it, 23.10.2025

⁴ Il Tribunale di Perugia – Giudice Dr. Giampaolo Cervelli ha ritenuto con sentenza 28.10.2022 n. 179 che per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 continui ad applicarsi l’esclusione della reintegrazione, prevista dall’art. 4, 2° comma, L. 11.5.1990 n. 108

⁵ Per il timore, oggettivamente ingiustificato, che si adotti il metodo “di far correre l’acqua sotto i ponti sino a che non vi saranno più “vecchi” lavoratori assunti nelle realtà minori”, v. S.VARVA, **“I licenziamenti e i datori di lavoro di piccole dimensioni. Dal referendum mancato alla sentenza della Corte Costituzionale n. 118 del 21 luglio 2025. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Marco Marazza e Simone Varva”**, in www.giustiziainsieme.it, 23.10.2025

Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, cioè in relazione a **“tutti i parametri”** in riferimento ai quali era stata dichiarata fondata nei confronti dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. 4.3.2015 n. 23.

Il rilievo è però superato, poiché a sollevare la questione, con riferimento agli stessi parametri, è stato di nuovo e meritevolmente il Tribunale di Livorno, in persona dello stesso Giudice Dott. Sara Maffei che aveva sollevato con ordinanza 2.12.2024 la questione accolta con la sentenza n. 118/2025, con ordinanza 12.2.2026.

La questione, concettualmente matura da vari mesi, è stata quindi già portata all'esame e alla decisione della Corte Costituzionale.

3. Si pone però una differenza fra il giudizio, già svolto, relativo all'art. 9, 1° comma, D. Lgs. 23/2015 e quello, svolgendo, relativo all'art. 8 L. 604/1966, consistente nel fatto che nel primo si presentava una soluzione del tutto agevole, poiché vi era già nella norma un criterio equilibratore, in quanto ragionevolmente differenziatore fra imprese piccole e quelle sopra la soglia di 15 dipendenti, quale quello del dimezzamento, che consentiva di caducare senza difficoltà il tetto delle sei mensilità.

Nel caso dell'art. 8 tale possibilità, almeno in sede di primo approccio, non esiste, poiché la norma non è strutturata sulla base del criterio del dimezzamento rispetto all'indennità prevista da una disciplina per le imprese con un'occupazione superiore a 15 dipendenti.

Ma tale difficoltà, mentre non può precludere la dichiarazione di illegittimità costituzionale del limite massimo di sei mensilità, determina solo l'esigenza di un approfondito esame delle possibili ipotesi ricostruttive.

4. Ad un primo approccio non si può non ricordare che in effetti la previsione di *“un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto”* costituiva il dimezzamento di quella prevista dall'originario art. 8, 1° comma, L. n. 604/1966, che variava *“da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità”* e in cui la misura ridotta, cioè fra 2,5 e 6 mensilità, era prevista al 3° comma *“per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti”*.

Si potrebbe quindi pensare di recuperare quel regime e assumere quale parametro quello previsto dal 1° comma dell'originario art. 8 e pertanto dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'attuale art. 8 (cioè di quello introdotto dall'art. 2, 3° comma, L. 108/1990) nella parte in cui non prevede *“una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità”*.

Ma è una soluzione che si tradurrebbe in un'operazione di archeologia normativa, e quindi ragionevolmente impercorribile.

L'art. 8 del testo originario apparteneva a una stagione del diritto del lavoro completamente superata già dalle lotti sociali del 1968/1969⁶ e, sul piano normativo, dall'art. 18 della L. 20.5.1970 n. 300, tuttora centrale nell'ordinamento anche dopo le diverse sembianze assunte con l'art. 3, 2° comma, oltre ovviamente che con l'art. 2, del D. Lgs. 23/2015.

L'art. 8 originario, quale previsto per la generalità dei lavoratori, è stato espunto dall'ordinamento già nel 1970 e il nuovo testo, introdotto con l'art. 2, 3° comma, L. n. 108/1990, non reca più in

⁶ V. G.F. MANCINI, *Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, in *Pol. Dir.* 1970, p. 57 ss.

sé il criterio del dimezzamento rispetto a una disciplina di maggiore tutela, anche se solo indennitaria, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro con un livello occupazionale maggiore.

E poiché la suaccennata operazione di archeologia normativa sarebbe carica di implicazioni recessive sul piano dei valori, la soluzione non appare percorribile.

5. Maggiore attualità presenterebbe il parametro di riferimento costituito per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 dalla tutela solo economica prevista per i licenziamenti sostanzialmente ingiustificati, ma ai quali non si applichi la reintegrazione, dall'art. 18, 5° comma, L. n. 300/1970 nella versione di cui all'art. 1, comma 42, L. 28.6.2012 n. 92 e cioè *“di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto”*.

Il richiamo di tale norma si presta a una pluralità di svolgimenti applicativi.

Nell'ordinanza di rimessione del Tribunale di Livorno 12.2.2026 si è prospettato di richiamare, dimezzandolo, solo il limite massimo di 24 mensilità e quindi di dichiarare l'illegittimità dell'art. 8 nella parte in cui, fermo il minimo di 2,5 mensilità, non prevede un limite *“massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto”*.

Si potrebbe pensare però anche a un utilizzo più ampio della norma dell'art. 18, comma 5, e quindi, nell'ambito del criterio del dimezzamento, a richiamare non solo la metà del massimo, ma anche la metà del minimo, il che condurrebbe ad un'indennità compresa fra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità.

Entrambe le soluzioni presentano però elementi di criticità.

La seconda soluzione suindicata, cioè quella dell'indennità minima di 6 mensilità, presenterebbe un valore minimo troppo elevato, il che, per usare un'espressione contenuta, pur in altro contesto, nell'ordinanza di rimessione, *“renderebbe del tutto frustrata la tutela della piccola impresa”*, e questo tanto più considerando che la soglia minima si applicherebbe, non essendo applicabile una disciplina analoga a quella dell'art. 4 D. Lgs. 4.3.2015 n. 23, anche per violazioni formali o procedurali.

Ma anche la prima soluzione, cioè quella dell'applicazione del solo (nuovo) limite massimo di 12 mensilità, non appare priva di discrasie.

In primo luogo, a parte che nella struttura dell'art. 8 attuale della L. 604/1966 quale sostituito dall'art. 2, comma 3, L. 11.5.1990 n. 108, il criterio del dimezzamento non è previsto, si darebbe luogo ad un'applicazione spuria, e cioè relativa solo al massimo ($24 : 2 = 12$), e non anche al minimo che resterebbe quello di 2,5 mensilità.

Ma il problema di fondo è che la misura indennitaria che sarebbe più elevata, e cioè quella di 12 mensilità pur nella retribuzione globale di fatto, non sembra idonea ad assolvere tutte le funzioni che deve avere, ormai per principio costituzionalmente affermato, l'indennità stessa.

Per un lavoratore con anzianità ormai minima di oltre dieci anni un'indennità di 12 mensilità potrebbe non assolvere, né la funzione preventivamente dissuasiva e deterrente, né quella di un'adeguata compensazione, né assicurare una risposta personalizzata, per cui sarebbe inidonea, tanto più *“in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità”*, *“a costituire un ristoro del pregiudizio sofferto dal lavoratore, adeguato a garantirne la dignità nel rispetto del principio di eguaglianza”* (così sent. n. 118/2025).

Il fatto che la Corte Costituzionale abbia ritenuto idonea, e compatibile con i principi costituzionali, una soluzione normativa che prevede una indennità fino a 18 mensilità non vuol dire che sia parimenti idonea una soluzione che prevedesse un limite massimo assai più ridotto quale quello di 12 mensilità.

Né le due soluzioni possono rendersi equivalenti sul piano effettivo per il diverso parametro di riferimento (“ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto” nel caso dell’art. 9, comma 1, D. Lgs. 23/2015 e “ultima retribuzione globale di fatto” nel caso dell’art. 8 L. 604/1966), poiché in linea normale la differenza fra i due parametri è, a favore del secondo del 7,40%, per cui le dodici mensilità del secondo parametro corrispondono a circa 13 mensilità del primo, restando così un notevole scarto fra le 13 e le 18 previste, come limite massimo, per un lavoratore assunto dopo il 7.3.2015.

In sostanza, ogni soluzione che si attesti, per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015, sul limite massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, corrispondente a (circa) 13 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, appare insoddisfacente, non tanto perché consoliderebbe un assetto sfavorevole per un lavoratore di maggiore anzianità di servizio e quindi maggiormente meritevole di protezione sia per il lavoro svolto, sia per la maggiore difficoltà rioccupazionale, ma perché appare inadeguata ad assicurare le funzioni dell’indennità quali fissate nella sentenza n. 118/2025.

Non sembrano peraltro potersi recepire le perplessità manifestate sia nell’ordinanza di rimessione 12.2.2026, sia in dottrina⁷, sulla eccessiva elevatezza di un limite massimo di 18 mensilità a fronte delle 24 previste dall’art. 18, 5° comma, L. 20.5.1970 n. 300 per le imprese maggiori; i dipendenti di queste usufruiscono infatti, in via principale, della tutela reintegratoria di cui all’art. 18, 4° comma, cui si collega una pur limitata tutela indennitaria (non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto), e della possibilità di optare, in luogo della reintegrazione, per una indennità sostitutiva di quindici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Non sarebbe quindi incongruo un regime che, a fronte per i lavoratori delle piccole imprese della mancanza di tale ampio complesso di tutele, prevedesse per loro un’indennità massima di 18 mensilità.

6. Il quadro normativo consente di ipotizzare anche un’altra soluzione, non priva di spunti interessanti.

Come sopra rilevato, al fine di prevedere un rimedio per i datori di lavoro strutturati su più unità produttive situate in più comuni e non occupanti più di 60 dipendenti nel totale, l’art. 8 aveva previsto un singolare rimedio, basato sul richiamo di una previsione preesistente ma riadattata, secondo cui per queste particolari situazioni e concorrendo anche i requisiti di anzianità di servizio, l’indennità poteva 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”*.

Essendo quindi già presente nella norma, oltre che il limite di 10 mensilità, quello ulteriore di 14 mensilità, si potrebbe pensare di modificarne la struttura, escludendo sia il limite derivante dal numero di dipendenti, per cui la norma si applicherebbe anche a tutti i datori di lavoro con non

⁷ V. M. D’ORIANO nella Relazione presentata al Seminario di Perugia del 20.2.2026 **“La disciplina attuale e prossima futura dei licenziamenti nelle piccole imprese”**.

più di 15 dipendenti, sia il requisito dell'anzianità di servizio, così da pervenire a una generalizzazione del limite massimo di 14 mensilità⁸.

Si perverrebbe a una dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 8 nella parte in cui non prevede che **“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 tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 14 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”**.

Il valore di tale soluzione risiederebbe nel rispetto del principio del massimo contenimento dell'intervento del giudice di costituzionalità, in quanto su un piano letterale il limite massimo di 14 mensilità è già contenuto nella norma.

Il dubbio che può sorgere sul piano sostanziale è però quello dell'idoneità di una soluzione che preveda un limite massimo di 14 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari a poco più di 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) ad assicurare una efficace funzione dissuasiva, compensatoria e personalizzata.

Si perpetuerebbe una disciplina che non concederebbe ai lavoratori la possibilità della reintegrazione, e che si risolverebbe in sostanza a una mensilità e anche di meno per ogni anno di servizio.

Per cui anche questa soluzione non appare esente da profili di criticità.

7. Ne discende che, ancorché diacronica sul piano temporale, la soluzione più aderente ai predetti principi sembra quella dell'applicazione anche per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 della disciplina indennitaria attualmente vigente per quelli assunti successivamente in base all'art. 9, 1° comma, D. Lgs. n. 23/2015, come risultante della sentenza n. 118/2025.

Di tale disciplina è già stata riconosciuta la legittimità costituzionale, il che garantirebbe alla sua estensione anche ai licenziamenti per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 un notevole tasso di stabilità, realizzandosi una tendenziale omogeneità di trattamento indipendente dalla data di assunzione e quindi dall'anzianità di servizio.

Il quadro normativo si ricomporrebbe (con l'eventuale dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 8, L. 15.7.1966 n. 604 nella parte in cui prevede che il datore di lavoro sia tenuto a risarcire il danno al lavoratore versandogli un'indennità di importo compreso *“tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità”* invece che *“tra un minimo di 3 ed un massimo di 18 mensilità”*) in termini di sostanziale coerenza.

8. Tale tendenziale omogeneità non risulterebbe sostanzialmente scalfita dalla presenza di due elementi differenziatori.

⁸ M. D'ORIANO, op. cit., sembra propendere per un richiamo meno ampio che lascerebbe intatto, a parte il requisito, per l'elevazione a dieci mensilità, di dieci anni di anzianità oramai posseduto da tutti i dipendenti assunti prima del 7.3.2015, quello di venti anni di anzianità che resterebbe necessario per l'elevazione del limite massimo dell'indennità a 14 mensilità.

L'art. 3, 1° comma, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23 si iscrive in quell'orientamento legislativo, aperto dall'art. 1, comma 42, L. 28.6.2012 n. 92, basato sulla distinzione fra vizi sostanziali, più o meno gravi, del licenziamento e vizi formali e procedurali, per i quali l'art. 4 del D. Lgs. n. 23/2015 prevede una tutela economica minore, pari per i lavoratori delle piccole imprese, in base al criterio del dimezzamento previsto dall'art. 9, 1° comma, e alla sentenza della Corte Costituzionale 16.7.2020 n. 150, a una indennità compresa fra una e sei mensilità.

La normativa della L. n. 604/1966, anche dopo la modifica dell'art. 8 di cui all'art. 2, 3° comma, L. 11.5.1990 n. 108, così come quella dell'originario art. 18 L. 20.5.1970 n. 300, non prevedeva invece tale tipo di distinzione, applicandosi un regime uniforme, e cioè quello dell'invalidità (nullità o annullabilità), per ogni tipo di vizio.

Ne deriverebbe quindi su questo piano, con la soluzione prospettata, un assetto più favorevole per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015, ai quali si applicherebbe solo l'escursione fra 3 e 18 mensilità, rispetto a quelli assunti successivamente, ai quali si applica per i vizi formali una forbice fra una e sei mensilità.

Ma tale diversità di trattamento non sembra di ostacolo significativo alla soluzione prospettata, sia perché sul piano formale si ispira all'applicazione del principio del massimo contenimento dell'intervento del giudice di costituzionalità delle leggi, sia perché è la conseguenza di una diversa stratificazione normativa, sia infine perché la differenza al minimo fra una e tre mensilità è particolarmente esigua e non è ipotizzabile che per vizi formali il giudice applicherebbe una indennità superiore a sei mensilità.

La diversità di trattamento su questo piano risulta quindi sostanzialmente teorica e, sul piano pratico, marginale.

9. L'altro elemento differenziatore è quello derivante dalla diversa unità di misura prevista per il calcolo dell'indennità.

Infatti, modificando il criterio precedente di cui già al testo originario dell'art. 8 L. 604/1966 e poi all'art. 18 L. n. 300/1970 e restato invariato anche dopo la riforma introdotta dall'art. 1, comma 42, L. 28.6.2012 n. 92, che faceva riferimento alla *“ultima retribuzione globale di fatto”*, il D. Lgs. 4.3.2015 n. 23 ha assunto, quale parametro per ogni quantificazione (v. art. 2, 2° comma, 1° e 2° periodo, e 3° comma; art. 3, 1° comma e 2° comma, 1° e 2° periodo; art. 4; art. 6) *“l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”*.

Per cui, pur dovendosi dare per acquisito che per tale deve intendersi non la singola retribuzione dell'ultimo mese di calendario ma un dodicesimo della retribuzione globale annua assumibile per il calcolo del trattamento di fine rapporto comprensiva quindi delle mensilità differite, resta una sostanziale differenza, poiché invece il concetto di *“retribuzione globale di fatto”* comprende ogni spettanza del lavoratore e quindi anche la quota mensile del trattamento di fine rapporto⁹.

Vi sarebbe così un lieve sfrido quantitativo a favore dei lavoratori assunti prima del 7.3.2015.

⁹ Per un'approfondita trattazione della differenza fra le due normative sul punto v. N. PARRA, **Un'ulteriore riduzione di tutela nel d.lgs. 23/2015: dalla retribuzione globale di fatto alla retribuzione utile ai fini del tfr**, in *Diritto e lavoro nelle Marche*, 2015, n. 1-2, p. 30 ss.

Ma anche tale elemento differenziatore non sembra essere di ostacolo sostanziale alla soluzione prospettata.

In primo luogo, non sarebbe priva di giustificazione una tutela leggermente migliore per i lavoratori di significativa anzianità di servizio, e quindi con un rapporto più consolidato, e di maggiore età anagrafica e con più difficoltà nella ricerca di un'altra occupazione.

Ma soprattutto l'assunzione di una diversa unità di riferimento trova radice nella stratificazione normativa, la quale fa sì che per ogni quantificazione derivante dall'applicazione della normativa precedente al D. Lgs. 4.3.2015 n. 23 si assume "l'ultima retribuzione globale di fatto" invece che "l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", per cui, ad es., anche l'indennità sostitutiva di cui all'art. 18, 3° comma, L. 20.5.1970 n. 300 non ha lo stesso valore quantitativo dell'indennità di cui all'art. 2, 3° comma, D. Lgs. 4.3.2015 n. 23.

Stante quindi il diverso complessivo sistema normativo sul punto, potrebbe essere considerato aderente a tale diversità che la quantificazione che discenderebbe dall'assunzione della forbice fra 3 e 18 mensilità continui a basarsi su un numero di mensilità "dell'ultima retribuzione globale di fatto".

In ogni caso, quale che sia la soluzione ricostruttiva prescelta, le problematiche relative non possono impedire di pervenire all'esito imprescindibile della dichiarazione di illegittimità del limite massimo di sei mensilità attualmente previsto dell'art. 8 L. n. 604/1966 e della determinazione, anche per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 e rientranti quindi nel suo specchio di applicazione, di una tutela sostanzialmente equivalente a quella considerata come costituzionalmente necessitata nella sentenza n. 118/2025.