



Numero 2 / 2026

Milena D'ORIANO

**La disciplina attuale e prossima futura dei
licenziamenti nelle piccole imprese**

La disciplina attuale e prossima futura dei licenziamenti nelle piccole imprese

Milena D'ORIANO

Assistente di studio alla Corte costituzionale - Consigliera di Corte di cassazione

Sommario: 1) Il quadro normativo: dalle origini alla legge 28 giugno 2012 n. 92. - 2) Il quadro normativo: dalla legge n. 92 del 2012 all'attualità. - 3) Le pronunce della Corte costituzionale sulla tutela indennitaria. - 4) L'adeguatezza della tutela monetaria nelle piccole imprese. - 5) La sentenza n. 118 del 2025: l'ordinanza di rimessione. - 6) La sentenza n. 118 del 2025: analisi della decisione. - 7) Una nuova questione: l'art. 8 della l. n. 604 del 1966. - 8) Sulla vetustà del criterio dimensionale. - 9) Alcune fattispecie particolari: a) il licenziamento del disabile; b) il licenziamento in caso di patto di prova nullo; c) il licenziamento per vizi formali e procedurali; d) il licenziamento privo di motivazione; e) il licenziamento del socio-lavoratore di cooperative.

1) Il quadro normativo: dalle origini alla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Nell'evoluzione della disciplina dei licenziamenti la distinzione delle imprese sulla base di un requisito dimensionale collegato al numero dei dipendenti costituisce una costante della nostra legislazione; diversi sono stati, però, negli anni i criteri utilizzati per individuare le "piccole" imprese e diversi sono i regimi rimediali per esse previsti in caso di licenziamento illegittimo.

Due, pertanto, le questioni specifiche da approfondire: la tutela applicabile ed il criterio dimensionale che ne delinea un ambito applicativo residuale rispetto a quello riservato alle imprese medio-grandi.

Inizialmente la normativa civilistica non operava alcuna distinzione: per tutte le imprese, a prescindere dalle dimensioni, vigeva la piena libertà di recesso (c.d. recesso ad nutum) del datore di lavoro nel rapporto a tempo indeterminato, con il solo limite dell'obbligo di preavviso, ovvero della corresponsione di un'indennità sostitutiva (art. 2118 cod. civ.); obbligo che, peraltro, veniva meno in presenza di una giusta causa di risoluzione del rapporto lavorativo, tale da non consentirne la prosecuzione, anche provvisoria (art. 2119 cod. civ.).

Il requisito dimensionale assume per la prima volta rilevanza con la legge 15 luglio 1966 n. 604 che ha introdotto il principio della necessaria giustificazione del licenziamento (art. 1), richiedendo a tal fine che l'atto di recesso del datore di lavoro sia, comunque, sorretto da una "giusta causa" (art. 2119 cod. civ.) ovvero da un "giustificato motivo" (art. 3), alla cui insussistenza conseguiva il regime sanzionatorio delineato dall'art. 8 della stessa legge n. 604.

Ai sensi del citato art. 8, nella sua originaria formulazione, il lavoratore ingiustificatamente licenziato aveva diritto ad essere riassunto entro tre giorni oppure in mancanza al risarcimento del danno consistente in un'indennità predeterminata nel minimo (5 mensilità dell'ultima retribuzione) e nel massimo (12 mensilità, che diventavano 8, se il lavoratore era in servizio da meno di trenta mesi, o 14, se aveva

invece un'anzianità superiore a vent'anni), da graduare in base a tre parametri (dimensione dell'impresa, anzianità di servizio del lavoratore, comportamento delle parti.)

La dimensione dell'impresa, oltre a costituire un criterio di graduazione dell'indennità tra il minimo e il massimo fissato dalla legge, ne determinava automaticamente il dimezzamento per le imprese con meno di sessanta dipendenti (art. 8, comma 3), ma soprattutto rilevava come criterio di esclusione di ogni tutela speciale per le imprese con meno di trentacinque dipendenti (art. 11, comma 1) che restavano nell'area della libera recedibilità.

Di seguito la legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori), all'art. 18, introduce per i casi di accertata inefficacia, nullità o mancanza di giustificazione del licenziamento, il regime della tutela reintegratoria del posto di lavoro, ma all'art. 35 della stessa legge, ne limita l'applicazione alle imprese, industriali e commerciali, che occupano più di 15 dipendenti nell'ambito dell'unità produttiva ovvero nell'ambito dello stesso comune, nonché alle imprese agricole che occupano, in analoghe situazioni, più di 5 dipendenti.

Si delinea pertanto una situazione in cui: a) la tutela reale di cui all'art. 18 dello Statuto operava nei confronti delle singole unità produttive con più di 15 dipendenti (o in quelle che nell'ambito dello stesso Comune ne occupassero complessivamente più di 15), secondo l'art. 35 dello Statuto; b) la tutela obbligatoria operava nel caso di singole unità produttive con meno di 15 dipendenti, ma solo se queste facevano capo a datori di lavoro con almeno 35 dipendenti; c) l'area della libera recedibilità ex art. 2118 c.c. operava nell'ipotesi di datore di lavoro con meno di 35 dipendenti e nessuna delle unità produttive che superava la soglia di 15.

Con la legge 11 maggio 1990, n. 108 l'ambito applicativo delle tutele viene risistemato incidendo su entrambe le normative pregresse.

Il campo di applicazione dell'art. 18 St.lav. è ampliato individuandosi l'area di operatività della tutela reale (indifferentemente dalla natura imprenditoriale o meno del datore di lavoro) a favore del lavoratore, illegittimamente licenziato, che presta la propria opera presso una sede, filiale, stabilimento, unità produttiva, ecc., in cui siano occupati più di quindici dipendenti (cinque, per le imprese agricole), o presso un datore di lavoro che, nell'ambito territoriale del Comune, occupi più di quindici dipendenti (cinque, per le imprese agricole) (c.d. soglia "comunale") o anche in tutte le ipotesi in cui il datore di lavoro occupi, in ogni caso, più di sessanta dipendenti (c.d. soglia "finale").

Con l'abrogazione dell'art. 11 della legge n. 604 del 1966 è definitivamente superata l'area della libera recedibilità, per cui la necessità di una giustificazione al recesso e la relativa tutela obbligatoria sono estese a tutte le imprese cui non trovava applicazione la tutela reale di cui all'art. 18 St.lav.

I criteri e modalità di determinazione dell'indennità di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966 sono però rideterminate secondo una formula, contenuta nel nuovo testo, che è quella ancora vigente, in base alla quale l'indennità è definita in un importo compreso fra un minimo di 2,5 e 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 i parametri che passano da tre a cinque.

Inoltre, la misura massima dell'indennità può essere elevata, per la combinazione dei due parametri delle dimensioni dell'impresa e dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, a 10

mensilità, in caso di lavoratore con anzianità superiore a 10 anni, e a 14, in presenza di anzianità superiore a vent'anni, ma solo per i datori di lavoro con più di quindici dipendenti da calcolarsi avuto riguardo al complesso della sua forza lavoro, e non con riguardo alla singola sede, stabilimento, filiale, unità produttiva, ecc., presso cui si trovava ad operare il lavoratore licenziato.

L'art. 24 della legge n. 223 del 1991 introduce invece la soglia di quindici dipendenti occupati in assoluto come autonomo e distinto criterio per integrare la fattispecie del licenziamento collettivo ed accedere alla relativa tutela, per cui nell'azienda di dimensione intermedia (con più di quindici dipendenti, ma non più di sessanta, occupati nel complesso e non già nella singola unità produttiva o nel comune), la dimensione aziendale può diversamente rilevare in caso di licenziamento collettivo o individuale.

2) Il quadro normativo: dalla legge n. 92 del 2012 all'attualità.

Le modifiche normative che in tema di licenziamento si sono succedute non hanno più inciso sul requisito dimensionale che è rimasto invariato; significativi invece gli interventi sul fronte rimediale.

Dopo che per molti anni aveva operato il sistema binario ove si confrontavano due forme di garanzia, condizionatamente al ricorrere di un livello occupazionale minimo del datore di lavoro: a) la cd. tutela obbligatoria/indennitaria, prevista dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, per le imprese sottosoglia; b) la cd. tutela reale/reintegratoria, prevista dall'art. 18 statuto dei lavoratori per le imprese sopra-soglia, a partire dalla legge n. 92 del 2012 è l'individuazione del vizio dell'atto di recesso illegittimo ad assumere un ruolo centrale per individuare le tutele da riconoscere al lavoratore illegittimamente licenziato; a partire dall'entrata in vigore del d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 lo sarà anche la data di assunzione.

Per i licenziamenti intimati dopo il 18 luglio 2012, per lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 dipendenti di piccole imprese, il regime sanzionatorio fissato dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966 per il licenziamento ingiustificato o affetto da vizi formali e procedurali è rimasto immutato.

Cambia tuttavia il regime in caso di nullità del licenziamento; nelle ipotesi di cui al primo comma dell'art. 18 Stat. lav. opera, infatti, la tutela reintegratoria piena, prevista come applicabile a prescindere dal numero di dipendenti, con un intervento sistematico di semplificazione che è stato accolto molto favorevolmente; si tratta delle ipotesi di: licenziamento discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della legge 108 del 1990 (ragione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali); licenziamento per causa di matrimonio; licenziamento legato alla genitorialità; licenziamento per motivo illecito determinante; licenziamento orale; e, con una norma di chiusura, ogni altro licenziamento viziato da altre ipotesi di nullità previste dalla legge.

Il regime sanzionatorio prevede: la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (primo comma); il risarcimento in suo favore del danno subito, secondo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da cui va detratto l'*aliunde perceptum* e non inferiore, comunque, a cinque mensilità; il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali (comma 2); il pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo (comma 2); la facoltà di optare per

un'indennità di quindici mensilità alternativa alla reintegra ed esente da contribuzione previdenziale, con risoluzione immediata del rapporto (comma 3).

Ben più rilevanti le modifiche alla disciplina del licenziamento nelle piccole imprese apportate dalla riforma attuata con il d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile agli assunti dopo il 7 marzo 2015.

Nelle ipotesi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015, come inciso dalla sentenza della Corte cost. n. 22 del 2024, opera la tutela reintegratoria piena, anche qui prevista come applicabile a prescindere dal numero di dipendenti.

L'art. 2 nella sua formulazione originaria restringeva le fattispecie a cui applicare il regime delle nullità alle ipotesi di cui al comma 1 - licenziamento orale, discriminatorio (semplificando richiama solo art. 15 che già li contiene tutti), e alle nullità espressamente previste dalla legge; al comma 4 aggiunge poi l'ipotesi specifica del difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore a cui il regime dell'art. 18 novellato al quarto comma riconosce la tutela reintegratoria attenuata con un upgrade di tutela comunque residuale che opera solo ove non sussiste discriminazione diretta o indiretta.

Anche le ipotesi di nullità non espressamente previste dalla legge come sanzione, ma comunque qualificate come tali da una disposizione imperativa che rechi un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti, sono state recuperate dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 22 del 2024 che ha espunto l'avverbio "espressamente" (rientrano in tale casistica, tra le altre, la nullità per violazione del comportamento ex art. 2110 c.c., per motivo illecito determinante (cd. ritorsivo); in violazione del blocco Covid; in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali, ecc.).

Un'ulteriore differenza riguarda la modalità di calcolo del risarcimento dovuto perché la relativa indennità viene commisurata non più all'ultima retribuzione globale di fatto, bensì all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, comprensiva quindi delle mensilità differite ma non anche della quota mensile del trattamento di fine rapporto; quanto al resto resta ferma l'impossibilità di dedurre l'*aliunde percipiendum*, l'estinzione del rapporto al momento della richiesta di pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione e la precisazione sul termine da cui decorrono i 30 giorni per la richiesta della predetta indennità.

Il d.lgs. n. 23 del 2015 dedica poi per la prima volta una norma alla specifica disciplina delle restanti ipotesi di illegittimità dei licenziamenti intimati nelle piccole imprese; l'art. 9, esclusa la reintegra di cui all'art. 3, comma 2, aveva previsto che le indennità di cui all'art. 3, comma 1 (per il difetto di giustificatezza) e all'art. 4 (per le violazioni formali) fossero dimezzate con il limite massimo di sei mensilità.

Su tale norma la Corte costituzionale è intervenuta con la sentenza n. 118 del 2025 che ha eliminato il limite della sei mensilità; applicato il dimezzamento, per i vizi sostanziali che attengono alla giustificatezza di cui all'art. 3, comma 1, dello stesso decreto opera adesso una forbice che va da tre a diciotto mensilità, mentre ai vizi formali e sostanziali si applica l'indennità di cui all'art. 4 che, dimezzata, si colloca tra una e sei mensilità.

3) Le pronunce della Corte costituzionale sulla tutela indennitaria.

La tutela riservata ai dipendenti illegittimamente licenziati nelle piccole imprese ha sempre avuto natura indennitaria; interessante, quindi, ricostruire come la Corte costituzionale abbia operato il suo sindacato sull'unica tutela che ne costituisce il tratto caratterizzante¹.

Sin dalla sentenza n. 45 del 1965, la Corte ha ricondotto la tutela contro i licenziamenti illegittimi agli artt. 4 e 35 Cost., interpretati in una prospettiva unitaria, affermando che, pur non essendo il diritto al lavoro assistito dalla garanzia della stabilità dell'occupazione, spetta al legislatore, «nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale», adeguare le tutele in caso di licenziamenti illegittimi (punto 4 del Considerato in diritto), anche tenendo conto del contesto economico e sociale di riferimento (sentenza n. 2 del 1986).

L'affermazione sempre più netta del «diritto al lavoro» (art. 4, primo comma, Cost.), affiancata alla «tutela» del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35, primo comma, Cost.), si sostanzia nel riconoscere che i limiti posti al potere di recesso del datore di lavoro correggono un disequilibrio di fatto esistente nel contratto di lavoro. Il forte coinvolgimento della persona umana – a differenza di quanto accade in altri rapporti di durata – qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele.

Se l'attuazione di tali principi è demandata alle valutazioni discrezionali del legislatore², più volte è stato ribadito che «Nell'apprestare le garanzie necessarie a tutelare la persona del lavoratore, il legislatore, pur nell'ampio margine di apprezzamento che gli compete, è vincolato al rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza. » (sentenza n. 125 del 2022).

La Corte, da un lato, ha espressamente negato che il bilanciamento dei valori sottesi agli artt. 4 e 41 Cost. imponga un determinato regime di tutela (sentenze n. 46 del 2000 e n. 194 del 2018), ben potendo il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (sentenza n. 303 del 2011).

Tra le sanzioni, la reintegrazione non costituisce, infatti, «l'unico possibile paradigma attuativo» dei principi costituzionali (sentenze n. 125 del 2022 e n. 59 del 2021) in quanto «molteplici possono essere i rimedi idonei a garantire una adeguata compensazione per il lavoratore arbitrariamente licenziato» (sentenza n. 254 del 2020).

L'adeguatezza, che deve consentire «di attribuire il doveroso rilievo al fatto, in sé sempre traumatico, dell'espulsione del lavoratore», deve essere valutata alla luce della molteplicità di funzioni che contraddistinguono l'indennità disciplinata dalla legge, ove alla funzione del ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo si deve affiancare anche quella sanzionatoria e dissuasiva (sentenza n. 150 del 2020).

La tutela avverso l'illegittimità di un licenziamento deve necessariamente essere effettiva, ma per essere efficace deve risultare adeguata e dissuasiva; il licenziamento illegittimo resta un atto illecito anche se nelle ipotesi in cui la tutela è meramente indennitaria mantiene il suo effetto di estinzione del rapporto di lavoro.

Un esempio dell'ampio registro che caratterizza il sindacato costituzionale sulla tutela indennitaria prevista come unico rimedio avverso un licenziamento illegittimo è rinvenibile nella sentenza n.

¹ Per una più ampia disamina: M. d'Oriano, *La tutela indennitaria e risarcitoria in materia di licenziamenti, anche alla luce della recente giurisprudenza della Corte Costituzionale*, in www.scuolamagistratura.it, 6.6.2025

² In Corte cost. sentenze n. 7 e 22 del 2024; n. 183 e 125 del 2022; n. 59 del 2021, n. 150 del 2020 e n. 194 del 2018.

194 del 2018 - ampiamente richiamata poi nella sentenza n. 7 del 2024 in tema di licenziamenti collettivi - ove la Corte si è espressa sull'indennizzo previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.³

In questa pronuncia la Corte ricorda di aver già ritenuto compatibile con la Carta fondamentale una tutela meramente monetaria, purché improntata ai canoni di effettività e di adeguatezza, e come sia stato più volte affermato, in occasione dell'esame di disposizioni introduttive di forfetizzazioni legali limitative del risarcimento del danno, che «la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale (sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991)» (sentenza n. 303 del 2011).

Su tali premesse la Consulta salva il meccanismo risarcitorio forfetizzato utilizzato dal d.lgs. n. 23 del 2015, per la sua idoneità a realizzare un ragionevole temperamento degli interessi in conflitto (sentenze n. 235 del 2014, n. 303 del 2011, n. 482 del 2000 e n. 132 del 1985), che individua in quelli del lavoratore da un lato e dell'impresa, e per essa del datore di lavoro, dall'altro, e, in riferimento all'art. 3, ritiene anche la compatibilità costituzionale del limite massimo di 24 mensilità, a maggiore ragione dopo che lo stesso è stato elevato a 36 mensilità dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (poi convertito nella l. 9 agosto 2018, n. 96).

La Corte esclude, inoltre, che la previsione di un indennizzo fissato tra un minimo e un massimo violi l'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, quale parametro interposto che prevede “il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione.”

Partendo dall'assunto che, mentre le disposizioni della CEDU sono vincolanti nel significato che ad esse viene attribuito all'esito dell'attività interpretativa operata dalla Corte EDU, per effetto degli artt. 32, § 1, e 46 CEDU, le disposizioni della CSE costituiscono di per sé, e per il loro contenuto oggettivo suscettibile di autonoma interpretazione, un parametro interposto ex art. 117, comma 1, Cost, ma nessun vincolo conformativo può derivare allo Stato contraente dall'interpretazione che di esse ne venga fatta dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali,⁴ la Corte adotta anche ai fini dell'adeguatezza del ristoro richiesta dal parametro interposto di cui all'art. 24 CSE, una lettura interpretativa che si conforma al criterio di adeguatezza del risarcimento da licenziamento illegittimo come già elaborato alla luce dei principi costituzionali interni.

Nella sentenza n. 7 del 2024, in riferimento alla decisione dell'11 febbraio 2020 del Comitato europeo dei diritti sociali⁵, ribadirà quindi che «appartiene alle scelte di politica sociale, rientranti

³ Su cui in dottrina: P. Tosi, La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il suo “dopo”, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 251; R. De Luca Tamajo, La sentenza costituzionale 194 del 2018 sulla quantificazione dell'indennizzo per licenziamento illegittimo, in *Diritto lavoro mercati*, 2018, 634; R. Cosio, La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il diritto europeo: prime riflessioni, in www.europeanrights.eu, 2019; E. Dagnino, La sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018: il dibattito dottrinale, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, n. 2, pag. 654; M. Biasi, La polifunzionalità del (risarcimento del) danno da licenziamento ingiustificato: ragionando attorno a Corte cost. 194/2018, in *ADL.*, 2019, n. 4, pag. 753; S. Giubboni, Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale, in *Foro It.*, 2019, n. 1, parte I, pag. 9; P. Sordi, La quantificazione dell'indennità per licenziamento illegittimo dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale, in *Giornale diritto del lavoro* 2020, n. 1; L. Zoppoli, Il licenziamento "de-costituzionalizzato": con la sentenza n. 194/2018 la Consulta argina, ma non architetta, in *Diritto delle relazioni industriali* 2019, n. 1, pag. 277

⁴ su cui vedi anche sentenze n. 120 del 2018 e n. 7 del 2024.

⁵ nella decisione dell'11 settembre 2019, resa pubblica l'11 febbraio 2000, in continuità con l'orientamento già assunto nel noto caso *Finnish Society c. Finlandia* (decisione n. 106/2014), il Comitato sociale europeo, investito con il reclamo collettivo n.

nella discrezionalità del legislatore (art. 28 della legge 11 marzo 1953, n. 87, recante «Norme sulla costituzione e sul funzionamento della Corte costituzionale»), fissare il sistema di contrasto dei licenziamenti illegittimi nella gamma di quelli che, pur in misura diversa e con differente incisività, rispondono tutti, nel loro complesso, al canone costituzionale di adeguatezza e sufficiente dissuasività.»

Nello stesso tempo, però, la valutazione di complessiva adeguatezza dei limiti posti dal legislatore non impedisce alla Corte di censurare la stessa norma per la mancata discrezionalità riconosciuta al giudice nell'ambito della forbice legale.

Su tale presupposto la Corte corregge il criterio fisso legato alla mera anzianità che era stato previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 per determinare l'indennità dovuta in caso di licenziamento ingiustificato (sentenza n. 194 del 2018) e poi anche quello adottato dall'art. 4 dello stesso decreto in presenza di violazioni formali e procedurali (sentenza n. 150 del 2020).

In entrambe le pronunce la Corte censura il criterio rigido dell'anzianità di servizio, che costituiva il tratto caratterizzante del contratto a tutele crescenti, appunto in base all'anzianità, rilevando che 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.

Secondo la Corte prestabilire il *quantum* dell'indennità in relazione all'unico parametro dell'anzianità di servizio contrasta con il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. perché connota l'indennità come rigida ed uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità.

La previsione rigida ed automatica contrasta, altresì, con il principio di ragionevolezza per l'ineffettività dell'indennità medesima a costituire sia un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo sia un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente.

Nella sentenza n. 194 del 2018 tali valutazioni portano la Corte a dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 – sia nel testo originario, sia in quello modificato dall'art. 3, comma 1, del d.l. n. 87 del 2018, come convertito – rispetto ai parametri 3,4,35 e 117, in riferimento all'art. 24 CSE (sotto questo profilo ritenuta violata), limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio».

Intervenendo a “rime adeguate”, la Corte rinviene d'ufficio nella trama dell'ordinamento le soluzioni che, quali “grandezze predate”, consentono di correggere il vizio di incostituzionalità della rigidità della previsione.

Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice dovrà tenere conto dell'anzianità di servizio, non in assoluto ma calata nell'organizzazione aziendale, ma anche degli altri criteri

158/2017 presentato dalla CGIL il 26 ottobre 2017, della questione relativa al contrasto degli artt. 3, 4, 9 e 10 del d.lgs. n. 23 del 2015 con l'art. 24 CSE, ha concluso che l'Italia ha violato la suddetta disposizione nel non riconoscere il rimedio della reintegrazione nel posto di lavoro, ma nemmeno il diritto alternativo ad un indennizzo in grado di coprire le perdite finanziarie effettivamente subite in conseguenza del licenziamento illegittimo per la presenza di un limite massimo che rende le previste indennità sproporzionate e prive di carattere sufficientemente dissuasivo.

desumibili dalla disciplina limitativa dei licenziamenti ed in particolare di quelli individuati dall'art. 8 della l. n. 604 del 1966 (come sostituito dall'art. 2, comma 3, della l. n. 108 del 1990) nel numero dei dipendenti occupati, nelle dimensioni dell'attività economica, nel comportamento e condizioni delle parti.

Con la sentenza n. 150 del 2020 la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, disposizione che regola l'ipotesi del licenziamento «intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970», prevedendo la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura, comunque, non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, riproponendo il ragionamento seguito nella precedente sentenza n. 194.

Quanto ai fattori da prendere in considerazione nell'esercizio della discrezionalità del giudice, ai criteri di cui all'art. 8 della l. n. 604 del 1966 la Corte aggiunge quello della diversa gravità delle violazioni ascrivibili al datore di lavoro, già utilizzato al comma 6 dell'art. 18 novellato.

4) L'adeguatezza della tutela monetaria nelle piccole imprese.

La Corte è stata chiamata più volte a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale della tutela indennitaria prevista per i licenziamenti intimati a dipendenti di piccole imprese,⁶ ma sempre in comparazione con le tutele previste per le imprese sopra-soglia; nel dichiarare non fondati i dubbi di legittimità costituzionale della disciplina che per tali datori di lavoro esclude la reintegrazione, a differenza di quanto previsto per le imprese di maggiori dimensioni, ha posto l'accento sulla natura fiduciaria del rapporto di lavoro nell'ambito di tali realtà organizzative, sull'opportunità di non gravarle di oneri eccessivi e, infine, sulle tensioni che l'esecuzione di un ordine di reintegrazione potrebbe ingenerare nelle quotidiane relazioni umane e di lavoro in unità produttive di ridotte dimensioni.⁷

Mai si è fino ad ora pronunciata sul profilo dell'adeguatezza dell'indennità di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966.

In tempi più recenti è stata investita della questione di legittimità costituzionale dell'indennità prevista dall'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015 quale sanzione per tutti i licenziamenti illegittimi intimati a lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 da datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. lav.

⁶ Sul licenziamento nelle piccole imprese: C. Zoli, Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese: una questione aperta, in *Dir. rel. industriali* 2025, n. 2; [S. Centofanti, Verso una maggiore tutela per i licenziamenti nelle piccole imprese, in Lavoro Diritti Europa 2024](#) n. 4; L. Ferluga, Il licenziamento nelle piccole imprese, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro I- Fascicolo Straordinario 2024*; A. Giuliani, La disciplina sui licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese tra *lex minus quam perfecta* e prospettive di tutela reale universale, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro 2024*; S. Varga, Piccole imprese e criteri di dimensionamento nella disciplina del licenziamento illegittimo, in *Labor 2024*, n. 6; S. Giubboni, G. Orlandini, La disciplina del Jobs Act relativa al licenziamento nelle piccole imprese di fronte alla Corte costituzionale, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021, fasc. 3; P. Passalacqua, La tutela contro il licenziamento nelle piccole imprese dopo Corte cost. n. 194/2018 tra *ius conditum* e *ius condendum*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2019, 861

⁷ sentenze n. 81 del 1961; n. 45 del 1965; n. 81 del 1969; n. 194 del 1970; n. 55 del 1974; n. 152, n. 178 e n. 189 del 1975; n. 2 del 1986; ord. n. 256 del 1976.

Una prima volta, nella sentenza n. 183 del 2022⁸ la Corte ha esaminato la norma sotto due profili: quello dell'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e massimo dell'indennità e quello del criterio distintivo tradizionale fondato sul numero degli occupati.

La Corte ha evidenziato che un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità non consente di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza, e che il limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge conferisce un rilievo preponderante, se non esclusivo, al numero dei dipendenti, che, nel mutato contesto economico caratterizzato dall'evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, in cui al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari e quindi realtà produttive e organizzative ben strutturate, non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro.

Pur riconoscendo l'esistenza del *vulnus* denunciato dal rimettente, la questione è stata definita all'epoca con una dichiarazione di inammissibilità, affermando che sarebbero state plurime le soluzioni possibili, anche in ragione delle diverse caratteristiche dei datori di lavoro di piccole dimensioni, e che non spettava alla Corte scegliere tra i molteplici criteri quelli più appropriati, andando rimessa tale scelta alla discrezionalità del legislatore.

Si è trattato quindi di una inammissibilità non formale ma sostanziale: la Corte non ha ritenuto che mancasse una condizione o un requisito processuale, che rende impossibile l'esame nel merito della questione, ma che risultasse carente un elemento che attiene alla sostanza della questione sollevata, e cioè un criterio alternativo presente nell'ordinamento, che consentisse di sostituire il frammento legislativo ritenuto viziato.

Si è trattato anche di una inammissibilità "vestita", in cui in maniera tutt'altro che celata è stato anticipato il giudizio sulla possibile fondatezza nel merito delle censure.

La sentenza si chiude poi con un monito in cui la Corte segnala che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe stata tollerabile e l'avrebbe indotta a provvedere direttamente, nonostante le descritte difficoltà.

Riproposta la questione, la Corte aveva dinanzi a sé due sole alternative: proseguire sulla linea della inammissibilità, ritenendo o non sufficiente il tempo trascorso per considerare intollerabile il disinteresse del legislatore o indispensabile un suo intervento per tratteggiare un criterio idoneo alternativo, o decidere nel merito nel senso della fondatezza già preannunciata dalla sentenza n. 183 del 2022.

⁸ In dottrina: G. Bolego, Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del Legislatore, in *Argomenti dir. lavoro* 2022, n. 6; A. Camaiani, Il valzer fabiano della Corte costituzionale in assenza delle rime obbligate. Illegittimo il tetto alle indennità per licenziamento non conforme alla legge, ma tocca (ancora!) al legislatore, in www.giurcost.org, 2022, n. 3; M. Delfino, La Corte costituzionale e il licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: una bussola per il legislatore? Nota a C. cost. sent. n. 183/2022, in www.osservatorioaic.it, 2023, n. 2; G. Franza, Le cosiddette "piccole imprese", il monito costituzionale e il cubo di Rubik, in *Massimario giur. lavoro* 2022 n. 4; M. Verzaro, Tutele crescenti nelle piccole imprese: la Consulta avverte l'incostituzionalità, ma non la dichiara (per ora...), in *Giur. cost.*, 2022, n. 4; C. Salazar, Il Jobs Act di nuovo al vaglio della Corte costituzionale: notazioni sulla sentenza n. 183 del 2022, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, n. 2; V. Speciale, La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, n. 2; M. Marazza, Diritti sociali, libertà economiche e prevedibilità (rileggere la giurisprudenza della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio dei licenziamenti ingiustificati dopo le sentenze n. 125 e 183 del 2022), in *Giustizia civile* 2022, n. 3

5) **La sentenza n. 118 del 2025: l'ordinanza di rimessione.**

Nella perdurante inerzia del legislatore, la Corte costituzionale è intervenuta per l'ennesima volta⁹sulla disciplina dettata dal d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 per i licenziamenti intimati ai dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, e con la sentenza n. 118 del 2025¹⁰ ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 nella parte in cui stabilisce che l'ammontare delle indennità risarcitorie ivi previste «non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità» dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

La questione incidentale era stata sollevata dal Tribunale di Livorno, sezione lavoro, nell'ambito di un giudizio promosso da una dipendente assunta da una società con meno di 15 dipendenti, con contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° aprile 2015, licenziata per giusta causa il 30 settembre 2021; il rimettente evidenzia, in punto di rilevanza, che il licenziamento era affetto sia dal vizio procedimentale dell'omessa contestazione, in violazione dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970, sia da quello della mancata prova della ragione disciplinare dell'atto espulsivo, e che, a fronte dell'assenza del requisito dimensionale, tenuto conto della data di assunzione, doveva trovare applicazione l'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015.

L'art. 9, comma 1, è censurato nella parte in cui prevede il dimezzamento delle indennità ed anche nella parte in cui fissa un limite massimo, e comunque insuperabile, di sei mensilità, in quanto in entrambi i casi la prevista limitazione della responsabilità del risarcimento da parte del datore di lavoro muoverebbe unicamente dall'elemento, estraneo al rapporto di lavoro, del requisito dimensionale dato dal numero delle assunzioni, senza consentire una graduazione della tutela anche a fronte di vizi dell'atto espulsivo pure gravissimi, finendo per individuare una forbice estremamente ridotta (da tre a sei mensilità) che, da un lato, non consentirebbe al giudice di operare una liquidazione rispettosa del principio di eguaglianza, ragionevolezza e adeguatezza e, dall'altro, nell'attuale contesto socio-economico, risulterebbe anacronistica perché collegata ad un requisito dimensionale che non è più capace di rivelare di per sé la concreta forza economica del datore di lavoro.

Per il Tribunale livornese la norma violerebbe l'art. 3, primo e secondo comma, Cost. sotto un duplice profilo, in quanto determinerebbe: 1) un'ingiustificata diversità di trattamento tra lavoratori dipendenti di imprese con più di quindici occupati, che, a seconda della gravità del vizio

⁹ La Corte costituzionale è pronunciata sul d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 sia ridisegnando l'originaria ripartizione tra reintegra e indennizzo (sentenze nn. 22, 128 e 129 del 2024), sia sui criteri fissati per la determinazione delle indennità risarcitorie (sentenze n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020).

¹⁰ Bernardi D., Corte costituzionale n. 118/2025: cade il tetto delle 6 mensilità per il risarcimento del danno nelle piccole imprese, nel Jobs act, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2025, num. 10; d'Oriano M., Cronaca di una illegittimità annunciata: l'indennità ex art. 9, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 va dimezzata ma senza il "tetto", in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2025, num. 11; Luciani V., La Corte costituzionale e i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese: dal monito alla supplenza, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2025, num. 4; Picunio M. L., Nuovo intervento della Corte costituzionale sul c.d. Jobs Act: innalzate le tutele per il licenziamento nelle piccole imprese, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, 2025, num. 6; Pisani C., La Corte costituzionale legiferante triplica il tetto dell'indennità da licenziamento illegittimo indistintamente per tutti i piccoli datori di lavoro, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2025, num. 10; Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Marco Marazza e Simone 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., in www.giustiziainsieme.it, 23.10.2025

che investe l'atto espulsivo, potrebbero fruire della tutela reintegratoria insieme a quella indennitaria, ovvero della sola tutela monetaria, quantificabile fino all'importante misura di trentasei mensilità, e lavoratori dipendenti di datori di lavoro sottosoglia, che, oltre a vedersi sempre preclusa la tutela reale, sono destinatari di una tutela indennitaria costretta in una forbice ridottissima, da tre a sei mensilità, così da non consentire al giudice di distinguere la tutela in funzione del vizio che inficia l'atto espulsivo, in ragione dell'esclusivo criterio delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro e cioè di un elemento esterno al rapporto di lavoro, peraltro non più idoneo, di per sé, a rivelare la forza economica del datore; 2) un'ingiustificata disparità di trattamento tra gli stessi lavoratori dipendenti di imprese con meno di quindici dipendenti, andando a disegnare una tutela standardizzata e tanto ridotta da risultare incapace di confrontarsi con ipotesi connotate, quanto al vizio che attiene al licenziamento, in termini molto diversi, trattando in modo sostanzialmente eguale anche situazioni concrete differenti (quali le violazioni formali e quelle di insussistenza del fatto), senza consentire una personalizzazione del risarcimento in relazione alle circostanze del caso di specie, né garantirne l'adeguatezza e congruità oltre che il ruolo deterrente.

Come parametri ancillari il giudice *a quo* indica:

- l'art. 41, secondo comma, Cost., violato in quanto l'assenza di un indennizzo adeguato, a fronte di licenziamenti illegittimi, danneggerebbe la libertà e la dignità umana anche nella piccola impresa e non solo in quella di grandi dimensioni;
- l'art. 4, primo comma, Cost., violato in quanto il relativo precetto impone di rimuovere gli ostacoli alla stabilità dell'occupazione tra i quali rileva, "in modo preponderante", la previsione di una sanzione con efficacia dissuasiva a fronte di provvedimenti espulsivi illegittimi;
- l'art. 35, primo comma, Cost., violato in quanto il principio di tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, rende necessaria l'esistenza di una ragione giustificatrice alla base del recesso;
- l'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, violati in quanto sarebbe pregiudicato il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo "ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione" e ad una tutela indennitaria "dissuasiva nei confronti del datore di lavoro artefice dell'atto espulsivo viziato".

Quanto al criterio delle dimensioni del datore di lavoro, il rimettente ricorda che nel mutato contesto socioeconomico il criterio quantitativo degli occupati non costituirebbe più un criterio capace di rispecchiare da solo la vera forza economica del datore di lavoro.

All'uopo evidenzia che: dall'esame degli ultimi dati resi disponibili dall'ISTAT (Annuario 2023) si desumerebbe che le micro-imprese (vale a dire le imprese con meno di nove addetti) risultano oltre 4 milioni, corrispondenti al 95,2 per cento delle imprese attive, al 43,8 per cento degli addetti e solo il 26,8 per cento del valore aggiunto complessivo; che l'impatto della tecnologia consente di sostenere imprese gigantesche con pochi dipendenti (Instagram nel 2015 aveva tredici dipendenti); che per la Commissione UE il criterio degli occupati, pur restando tra i più significativi, deve essere affiancato dal "criterio finanziario che costituisce il complemento necessario per apprezzare la vera importanza di un'impresa, i suoi risultati e la sua situazione rispetto ai concorrenti", con particolare rilievo al fatturato e al totale del bilancio; che anche nel diritto interno, già con la riforma del 2006, l'art. 1, comma 2, della legge fallimentare definiva

l'impresa minore utilizzando solo parametri economici, senza alcun riferimento al numero dei dipendenti, come confermato dal d.lgs. n. 14 del 2019.

Le suddette criticità sarebbero evidenti nel caso di specie in cui la società resistente, pur essendo una società di capitali attiva sin dal 1991, con un importante fatturato (per l'anno 2022 circa 3.931.947 euro e per l'anno 2023 circa 4.730.253 euro), aveva avuto alle proprie dipendenze al massimo 14 lavoratori.

A giudizio del rimettente l'interazione tra l'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e massimo dell'indennità da un lato, e il solo criterio anacronistico del numero dei dipendenti dall'altro, darebbero luogo ad una normativa costituzionalmente illegittima che ometterebbe di realizzare un equilibrato componimento degli interessi di rango costituzionale coinvolti e cioè la libertà di organizzazione dell'impresa e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato.

6) La sentenza n. 118 del 2025: analisi della decisione.

La scelta di entrare nel merito della questione è stata agevolata sia dal totale disinteresse mostrato nel corso di tre anni dal legislatore, rispetto ad un tema su cui non si registrano in Parlamento proposte di legge né risulta che si sia mai aperto un dibattito politico, sia dal fatto che il *petitum* della nuova ordinanza di rimessione non ha richiesto alla Corte un intervento sui criteri dimensionali, ma solo di effettuare una valutazione di adeguatezza dell'indennità prevista della norma censurata, rispetto ad un *vulnus* già acclarato nella precedente pronuncia di inammissibilità ed in continuità con la sua costante giurisprudenza.

Il giudice *a quo*, seppure chiamato a decidere di un'impresa che, pur avendo solo 14 dipendenti, si caratterizzava per l'elevato fatturato, non si sofferma sull'attuale ragionevolezza del requisito dimensionale previsto dalla norma statutaria ma si limita a censurare l'adeguatezza del criterio quantitativo utilizzato dal legislatore chiedendo una caducatoria secca dell'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Le criticità, nel moderno contesto socio-economico, di una soglia fissata esclusivamente sul dato occupazionale vengono utilizzate solo come argomento rafforzativo della censura di inadeguatezza del criterio quantitativo utilizzato dal legislatore; questa prospettazione consente di superare uno dei principali ostacoli alla pronuncia nel merito, in quanto la Corte non è più chiamata ad intervenire in un ambito ampiamente discrezionale, in cui sarebbe stato maggiore il ventaglio di soluzioni idonee a tratteggiare criteri distintivi più moderni che superino quello ormai anacronistico del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative ed economiche in cui operano.

Sulla presenza del *vulnus* tutto era stato già scritto: la Corte ribadisce che l'indennità nella misura prevista non consente la necessaria personalizzazione del danno rispetto ad un licenziamento illegittimo, che resta comunque un atto illecito, ponendosi come ristoro inadeguato rispetto al pregiudizio arrecato alla dignità del lavoratore.

Il *petitum* formulato è quello di una dichiarazione di illegittimità costituzionale delle parole « l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei

mensilità», con conseguente spettanza integrale della tutela indennitaria di cui agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1, del medesimo decreto anche nel caso di datore di lavoro sottosoglia; non è indicato un eventuale criterio sostitutivo.

La caducatoria secca dell'art. 9 proposta dal giudice rimettente sarebbe stata certamente problematica, perché avrebbe finito per ridurre le differenze tra imprese sopra-soglia o sottosoglia alla sola esclusione della reintegra, che sarebbe stata preclusa nelle “piccole” imprese, lasciando omogenea la tutela indennitaria.

La Corte, in un percorso di rime adeguate, ha ristretto l'intervento ad una caducatoria del solo limite massimo delle sei mensilità, lasciando il dimezzamento delle indennità previste per i vizi corrispondenti nelle imprese sopra-soglia.

Osserva che le indennità di cui agli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 sono già modulate entro un minimo e un massimo, diversificato in relazione a ciascun tipo di vizio, che garantisce una forbice “sufficientemente ampia e flessibile” e che il dimezzamento non impedisce al giudice di tener conto della specificità della vicenda sottoposta al suo esame e nello stesso tempo di contemperare la necessità di un indennizzo congruo e munito di forza deterrente con le esigenze di contenimento dei costi suggerite dalla più ridotte dimensioni dell'impresa.

Il contrasto con la necessaria «personalizzazione del danno subito dal lavoratore» (sentenza n. 194 del 2018), è invece individuato nell'imposizione del tetto di sei mensilità, “insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità”, che appiattisce nel massimo la quantificazione pur in presenza di vizi di natura significativamente diversi, quali l'ingiustificatezza tutelata dall'indennità dell'art. 3, comma 1, ed i vizi procedurali e formali a cui pone rimedio l'art. 4.

Il limite di sei mensilità comprime le indennità, già dimezzate, in un divario così ristretto da trasformarle in “una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata” e quindi inidonea ad assicurare personalizzazione e adeguatezza; l'esigenza di prevedibilità e di contenimento dei costi posta dalle limitate dimensioni aziendali se può consentire una limitazione del ristoro non ne giustifica un integrale sacrificio.

La pronuncia si chiude con un ennesimo monito al legislatore che si concentra sul profilo rimasto inesplorato dell'attuale attitudine del criterio del numero dei dipendenti a rivelare l'effettiva forza economica del datore di lavoro che giustifica il regime dimezzato rispetto invece ad altri indici, come il fatturato o il totale di bilancio, suggeriti dalla più moderna legislazione europea e anche nazionale.

Nonostante le numerose prove di disinteresse alle sue sollecitazioni, specie in tema di licenziamento, la Corte non rinuncia ad un'azione di *moral suasion* del legislatore volta a sottolineare la necessità di un intervento normativo che, in questo caso, superi il criterio inadeguato del numero degli occupati; niente fa sperare che questo monito abbia un esito diverso dai precedenti.

Più fortuna dovrebbe avere la fiducia riposta nei giudici che, una volta eliminato il tetto delle sei mensilità, si troveranno a gestire un divario tra minimo e massimo alquanto ampio, specie per l'indennità di cui all'art. 3, da calare nel contesto delle imprese di ridotte dimensioni mediante l'utilizzo di strumenti noti e ormai collaudati.

Sebbene sui criteri di quantificazione la Corte non si sia espressamente pronunciata, nell'applicazione concreta della norma privata del limite massimo i giudici saranno chiamati ad orientarsi nella forbice legale utilizzando gli stessi parametri indicati per le rispettive indennità dimezzate nelle sentenze n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020.

Tra di essi, dovrebbero consentire una maggiore tensione verso l'alto la forza economica dell'impresa, riconducibile alle dimensioni dell'impresa, o la gravità del vizio, specificamente individuato come criterio per l'indennità di cui all'art. 4 e che per l'indennità di cui all'art. 3 può essere attratta nell'orbita del comportamento delle parti, tra cui vi è anche il datore di lavoro; nella fattispecie oggetto del giudizio *a quo* assumono entrambi un sicuro rilievo.

7) Una nuova questione: l'art. 8 della l. n. 604 del 1966

All'indomani della sentenza n. 118 del 2025 ci si è da subito domandati quali sarebbero state le ricadute sull'art. 8 della l. n. 604 del 1966.

L'attesa è durata poco; il Tribunale di Livorno, con ordinanza RO n. 39/2026 depositata il 12 febbraio 2026, ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, per contestare l'adeguatezza della tutela ivi prevista con riferimento agli artt. 3, primo comma, 2, 4, primo comma, 35, primo comma, 41 secondo comma, e 117, primo comma, Cost. in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, 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.”

Stessi vizi del licenziamento e stessi parametri rispetto all'ordinanza che ha portato alla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015; ad una dipendente di uno studio dentistico con meno di 15 dipendenti, con un'anzianità ultraventennale, viene intimato un licenziamento disciplinare viziato sia sul piano procedurale per il difetto di una preventiva contestazione sia per insussistenza del fatto contestato.

Le censure possono riassumersi nella disparità di trattamento rispetto al regime applicabile ai dipendenti di imprese sopra-soglia e ai dipendenti di imprese sotto-soglia ma nuovi assunti, e quindi soggetti alla disciplina di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015 come resecato dall'intervento della Corte, e nella inadeguatezza dell'indennità con particolare riferimento al limite massimo di 6 mensilità; come rima adeguata il giudice a quo propone un massimo di 12 mensilità che ricava dal dimezzamento del massimo di 24 mensilità previste quale “tutela indennitaria forte” dal quinto comma dell'art. 18 dello Statuto per le altre ipotesi in cui non si applica la reintegra.

Ad un primo esame, la questione dovrebbe avere limitate possibilità di giungere ad un esito positivo per la parte in cui è fondata sulla disparità di trattamento.

Quanto alla comparazione con la tutela prevista per i dipendenti di imprese sopra-soglia, la Corte si è più volte pronunciata ritenendo che le due situazioni non siano comparabili, alla luce delle caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro nelle piccole imprese, fondato maggiormente sul vincolo fiduciario, e dell'opportunità di non gravarle di oneri eccessivi.

Difficile che questa posizione possa essere rivista, anche perché se si trattava di argomenti validi quando la discrasia era significativa operando la sola tutela reale, essi lo restano a maggior ragione dopo che la novellazione dell'art. 18 ha in parte ridimensionato quella tutela.

Neppure sembra avere spazio la disparità di trattamento che all'esito della sentenza n. 118 del 2025 si è venuta a creare tra vecchi e nuovi assunti.

L'indennità ex art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, senza il limite massimo ma con il solo dimezzamento è certamente più favorevole sia nel minimo che nel massimo per il difetto di giustificatezza, mentre per i vizi formali e procedurali risulta di pari misura quanto al massimo di sei mensilità, ma meno favorevole nel minimo pari ad una mensilità anziché 2,5.

Ebbene, la diversità di disciplina fondata sulla data di assunzione è ormai una costante dell'attuale regime rimediabile dei licenziamenti che nella più recente giurisprudenza della Corte ha sempre trovato la sua giustificazione nel fluire del tempo che "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).

Spetta infatti «alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme e, da questa angolazione, il fluire del tempo può rappresentare un apprezzabile criterio distintivo nella disciplina delle situazioni giuridiche (sentenze n. 273 del 2011, punto 4.2. del Considerato in diritto, e n. 94 del 2009, punto 7.2. del Considerato in diritto)» (sentenza n. 104 del 2018).

Tale argomento è stato utilizzato sia nella sentenza n. 194 del 2018 per le modifiche al regime rimediabile del licenziamento individuale, sia nella sentenza n. 7 del 2024 per i licenziamenti collettivi ove la disparità operava all'interno dello stesso licenziamento.

La Corte ha dunque già ritenuto ragionevole l'applicazione di discipline diverse sulla base di un criterio meramente temporale che ne esclude di per sé la comparabilità sul piano della parità di trattamento e non si vede perché questa valutazione debba cambiare a seconda che il trattamento successivo sia più favorevole; infatti un regime soltanto in parte più favorevole per i nuovi assunti, rispetto a quello solo in parte meno favorevole e comunque ad esaurimento per i vecchi assunti, potrebbe trovare la sua intrinseca ragionevolezza nell'evoluzione tecnologica che ha reso indispensabile per il futuro un adattamento quantitativo delle indennità al mutato contesto produttivo aumentando la forbice del minimo e del massimo dell'indennità.

Sul sindacato di adeguatezza del limite massimo dell'indennità in sé considerato la prognosi appare invece decisamente più complessa.

Alcune premesse:

1) seppure non in maniera specifica per tale profilo, l'art. 8 della l. n. 604 del 1966 è una norma molto risalente che è stata più volte oggetto di un sindacato della Corte quale regime rimediabile specifico per le piccole imprese ed è sempre stato ritenuto nel suo complesso conforme a Costituzione rispetto a quello previsto per le imprese sopra-soglia; si segnala anche che nessun cenno a tale norma è presente nella sentenza n. 118 del 2025;

2) il richiamo al sindacato sull'adeguatezza operato dalla Corte nelle sentenze n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020, pur operato dal giudice rimettente, non pare molto pertinente perché: a) in quel

caso si era in un regime rimediabile completamente diverso, quello delle imprese sopra-soglia, ed è stato operato su una indennità sostitutiva della reintegra di importo ben più elevato e che in origine era commisurato sul solo criterio rigido della anzianità; b) la Corte non è intervenuta sul limite massimo ma solo sul criterio rigido con cui il giudice era chiamato ad operare all'interno di quel limite; c) nelle motivazioni di quelle sentenze è proprio dall'art. 8 che la Corte ha tratto i cinque parametri per orientare la discrezionalità del giudice, che sono stati ritenuti adeguati a garantire una sufficiente personalizzazione della liquidazione tanto da essere indicati come validi criteri sostitutivi delle due mensilità per anno di servizio previste nella originaria formulazione;

3) ininfluente, perché già ampiamente superato nella sentenza n. 7 del 2024 con ampiezza di argomenti, il riferimento al parametro dell'art. 117 Cost, in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, avendo la Corte riservato a sé la valutazione di adeguatezza anche rispetto alle decisioni del Comitato dei diritti sociali che proprio con riferimento alla normativa italiana ha ritenuto non conforme alla CSE la previsione di limiti massimi;

4) nel regime rimediabile dei licenziamenti nelle piccole imprese esiste sempre un'esigenza di bilanciamento con un interesse al contenimento dei costi che potrebbero risultare eccessivi in un piccolo contesto produttivo.

Resta a questo punto da valutare se possa ritenersi inadeguato in sé il limite massimo di sei mensilità previsto dall'art. 8, valutazione tuttavia da farsi nel rispettivo ambito di applicazione, rispetto cioè al regime dell'art. 18 applicabile ai vecchi assunti, e considerando la previsione non atomisticamente ma nel suo complesso e non per come applicata nel caso specifico ma nella sua dimensione astratta.

Alcune considerazioni potrebbero orientare la Corte verso la non fondatezza:

- la norma censurata mantiene comunque l'alternativa della riassunzione, rispetto alla quale il lavoratore ha sempre facoltà di scelta (Cass. n. 2846 del 2002 e n. 4521 del 2011) che, seppure a differenza della reintegra comporta la ricostituzione del rapporto ex nunc e in concreto non risulti quasi mai praticata, costituisce comunque una modalità alternativa di ristoro;

- il limite massimo di sei mensilità non è fisso ma suscettibile di aumento sino a 10 e sino a 14, seppure solo in base al combinato disposto del numero di occupati e dell'anzianità del lavoratore e mai sulla base della gravità del vizio, ove il presupposto dell'anzianità di 10 è ormai scontato trattandosi di assunti prima del 7 marzo 2015;

- il sistema dei vecchi assunti, nell'ambito del quale la Corte opererà il suo sindacato, non conosce come tutela indennitaria forte un'indennità pari nel massimo a 36 mensilità bensì a 24 mensilità;

- il limite è unico, e non differenziato per gravità del vizio, anche perché la gravità del vizio ha assunto rilievo ai fini del limite solo dal 2012, potendo rientrare sino ad allora solo nel criterio del "comportamento delle parti"; questo dato è ambivalente perché può essere letto sia come sintomo negativo di rigidità sia come elemento che lascia maggiore spazio per la discrezionalità del giudice e soprattutto che, ferma la discrezionalità del legislatore nell'individuazione dei regimi rimediali purché ragionevoli, non consente di evidenziare l'irrazionalità intrinseca di un limite uguale per due vizi di diversa gravità come è invece stato possibile fare per l'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015;

- l'art. 8 si caratterizza per un'unità di misura favorevole come base di calcolo dell'indennità, quella della retribuzione globale di fatto, che è stata successivamente sostituita dalla più contenuta retribuzione utile ai fini del TFR;¹¹

- la ricerca della rima adeguata è resa complessa dal fatto che, a differenza che per l'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, nella norma non è previsto anche il dimezzamento.

In un percorso di accoglimento la Corte potrebbe invece mutuare dalla sentenza n. 118 del 2025 le stesse valutazioni di inadeguatezza fondate sulla esiguità del divario e sulla scarsa duttilità del limite rispetto alle molteplici variabili dei vizi.

In caso di accoglimento la rima adeguata proposta dal rimettente, che comunque non sarebbe vincolante, tarata sulle 12 mensilità come metà di 24, presenta qualche criticità perché, pur prendendo come riferimento l'art. 9 omette di considerare che questa norma richiama sia l'art. 3, comma 1, sia l'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, distinguendo sulla base della gravità dei vizi, per cui, a stretto rigore, andrebbe specularmente dimezzata sia l'indennità di cui all'art. 18, comma 5, St.lav. sia quella della tutela indennitaria debole prevista dal comma 6; certo il giudice potrebbe tenere conto del vizio per orientarsi nella forbice, ma comunque si avrebbe un limite che resterebbe unico.

Non mi sembra convincente, anche se suggestiva, una operazione di innesto integrale dell'art. 9 che attiene comunque ad un sistema diverso non comparabile, quello dei nuovi assunti, ma che soprattutto prevede una indennità sino a 18 mensilità che renderebbe tale limite inadeguato per eccesso rispetto alle 24 mensilità previste per i dipendenti sopra soglia.

Una rima alternativa potrebbe essere rinvenuta all'interno della norma, senza snaturarne la struttura che resiste da anni, ma aggiornandola al più moderno canone costituzionale rimuovendo il solo limite all'aumento a 10 e 14 mensilità che deriva dall'ultimo periodo "se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro"; una eventuale pronuncia ablativa in tal senso consentirebbe di adeguare il dettato normativo rendendo l'aumento più fruibile, sulla base del solo criterio ragionevole dell'anzianità già presente nel testo e facilmente raggiungibile in presenza di dipendenti che necessariamente devono essere stati assunti prima del 7 marzo 2015.

8) Sulla vetustà del criterio dimensionale.

Resta sullo sfondo come un convitato di pietra la questione dell'inadeguatezza del tradizionale criterio dimensionale basato sul numero dei dipendenti, della cui insufficienza si discute da tempo; ma la soluzione di un tema così complesso non può che essere riservata al legislatore, il cui intervento, se mai ci sarà, è presumibile che non avverrà per incidere esclusivamente sul requisito attualmente vigente ma nell'ambito di un'auspicata riscrittura organica della tanto frammentata disciplina dei licenziamenti che al momento pare tuttavia molto lontana.

¹¹ 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.

Per individuare la piccola impresa viene da sempre utilizzato un criterio di risulta; sono piccole imprese quelle che non superano la soglia attualmente prevista dall'art. 18, commi 8 e 9, St. lav. come novellato, richiamati anche dagli artt. 1 e 9 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Come evidenzia il rimettente della questione decisa dalla sentenza n. 118 del 2025, già nell'ormai lontano 2003, la Commissione dell'Unione europea, nella Raccomandazione n. 2003/361/CE, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, aveva distinto le varie categorie basandosi non solo sul numero dei dipendenti, ma anche sul fatturato annuo e/o sul bilancio annuo. All'art. 2 dell'Allegato si legge, infatti, che: "Nella categoria delle PMI si definisce piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR. 3. Nella categoria delle PMI si definisce microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR."

Anche l'art. 3 della direttiva 2013/34/UE (relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese), nel distinguere fra microimprese e piccole imprese, individua quali criteri della diversa "forza economica": il totale dello stato patrimoniale, i ricavi netti (di vendite e prestazioni), il numero medio di dipendenti occupati durante l'esercizio.

Le soglie fissate da tale direttiva sono state di recente adeguate con la direttiva delegata 2023/2775/UE della Commissione, proprio con riguardo ai criteri dimensionali, esclusivamente con riguardo al totale dello stato patrimoniale e ai ricavi netti.

Quanto al diritto interno, la disciplina relativa al fallimento di cui al d.lgs. n. 5 del 2006 individuava l'ambito di operatività che escludeva da essa i piccoli imprenditori, fornendone una definizione "in negativo" (individuando cioè chi non è piccolo imprenditore) sulla esclusiva base del riferimento all'ammontare degli investimenti nell'azienda e dei ricavi lordi.

Anche il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, di cui al d.lgs. n. 14 del 2019, nel definire l'"impresa minore", all'art. 2, la identifica con esclusivo riguardo ai seguenti requisiti: a) attivo patrimoniale; b) ammontare dei ricavi; c) ammontare dei debiti.

La difficoltà di individuare un adeguato criterio dimensionale sostitutivo nell'attuale contesto economico e produttivo era stata una delle principali ragioni che avevano indotto la Corte a dichiarare l'inammissibilità della questione oggetto della sentenza n. 183 del 2022, difficoltà che non si è riproposta per la sentenza del 2025, favorendo una decisione nel merito, dal momento che il giudice a quo si è opportunamente concentrato sull'adeguatezza dell'indennità utilizzando il tema della criticità del requisito dimensionale solo per rafforzare le sue censure.

La Corte, pur mostrandosi ben consapevole del problema nella parte dedicata al monito, nel suo percorso di *reductio ad legitimitatem* si è guardata bene dall'intraprendere soluzioni che impattassero su tale profilo benché numerose fossero state le proposte della dottrina.¹²

Ad esempio valorizzare dati economici come il fatturato, il margine operativo lordo, o i dati patrimoniali risultanti da eventuale bilancio, o ampliare le tipologie di dipendenti computabili, così agevolando il passaggio della soglia, includendo anche i titolari di rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ex art. 409 n. c.p.c., i lavoratori somministrati e distaccati, i dipendenti di più datori di lavoro in presenza di imprese collegate.

¹² Per una attenta disamina: S. Centofanti Verso una maggiore tutela per i licenziamenti nelle piccole imprese LDE 4/2024

Da ricordare infine che la Corte si è occupata solo indirettamente del requisito dimensionale allorché nella sentenza n. 44 del 2024 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale per eccesso di delega dell'art. 1, comma 3, del d.lgs. n. 23 del 2015 nella parte in cui prevede che in caso di datore di lavoro che raggiunga la soglia in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente al 7 marzo 2015, l'applicazione del regime di tutela ivi previsto si estende anche ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto; tale previsione, secondo la Corte, è giustificata dal fatto che questi lavoratori, che beneficiavano sino a quel momento della sola tutela indennitaria ex art. 8 della legge n. 604 del 1966, si trovano comunque ad accedere ad un regime più favorevole e ciò sempre nell'ottica indicata dalla legge delega n. 183 del 2014 di favorire le nuove assunzioni eliminando un possibile freno ad accrescere la dimensione aziendale che poteva derivare dalla soluzione opposta.

9) Alcune fattispecie particolari.

Anche tra i licenziamenti nelle piccole imprese esistono delle fattispecie che pongono problemi particolari; tra le più ricorrenti si segnalano:

a) il licenziamento del disabile: la disabilità è uno dei principali fattori di discriminazione che può rilevare sia ai fini del licenziamento per giustificato motivo oggettivo per inidoneità fisica sopravvenuta sia ai fini del licenziamento per superamento del comporta.

Il licenziamento motivato dalla sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni - se intimato in violazione dell'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli" previsto dal comma 3 bis dell'art. 3 del d. lgs. n. 216 del 2003, e, quindi, in violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono ad una persona con disabilità di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori - realizza una discriminazione diretta ed è pertanto nullo (Cass. n. 14307 del 2024), nullità che opera anche per le piccole imprese.

È nullo nelle piccole imprese anche il licenziamento motivato dal perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, secondo equità, perché intimato in violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 comma 2 cc. (Cass. Sez. Un. 22.5.2018 n. 12568)

Con una giurisprudenza ancora in divenire la S.C. ha affermato che in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporta al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporta breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio. (Cass. n. 9095 del 2023; n. 24052 del 2024)

Sul punto si è pronunciata di recente la Corte di Giustizia con la sentenza (Pauni nome fittizio) dell'11 settembre 2025 C-5/24 che ha confermato sostanzialmente che non costituisce una soluzione ragionevole applicare ad un dipendente disabile un periodo di comporta prefissato ex ante, fermo restando che spetta al giudice nazionale valutare caso per caso come si debba atteggiare tale ragionevolezza per non costituire un onere sproporzionato per il datore di lavoro.

Da segnalare che per i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 nelle ipotesi residuali in cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo è avvenuto in presenza di una inidoneità non riconducibile ad una condizione di disabilità, perché, ad esempio, avente natura temporanea (e quindi non “duratura” secondo il diritto dell’Unione), o perché non qualificabile come menomazione, per il venir meno di qualità rispondenti a finalità di efficienza o utilità di prestazioni lavorative peculiari o tutte le volte in cui il lavoratore non deduca e provi specificamente la disabilità come fattore di discriminazione, trova applicazione la tutela reintegratoria attenuata stabilita dal combinato disposto dei commi 4 e 7 dell’art. 18 St.lav., che quindi non opera per le piccole imprese.

Invece, per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, con norma di miglior favore, anche in caso di difetto di giustificazione che non trasmodi nella discriminazione resta applicabile la tutela reintegratoria piena ai sensi della autonoma previsione di cui all’art. 2, comma 4, del d.lgs. n. 23 del 2015 applicabile alle piccole imprese;

b) il licenziamento in caso di patto di prova nullo: esso resta nell’ambito del difetto di giustificazione per cui per le imprese sottosoglia trova sempre applicazione il principio affermato da Cass. n. 17921 del 2016 secondo cui il licenziamento intimato sull’erroneo presupposto della validità del patto di prova, in realtà affetto da nullità per essere già avvenuta con esito positivo la sperimentazione del rapporto tra le parti, non è sottratto all’applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti da individuare sulla base del requisito dimensionale ed anche della data di assunzione.

Per le imprese sopra-soglia per i vecchi assunti trova applicazione la reintegrazione attenuata ex art. 18, comma 4, st. lav. sul rilievo che il mancato superamento della prova stante la nullità del relativo patto è totalmente inidoneo a costituire giusta causa o giustificato motivo (Cass. n. 16214/2016) senza tuttavia porsi il problema della natura del vizio operando in ogni caso quella tutela.

Nel regime introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015, Cass n. 20239 del 2023 partendo dal presupposto, poi rivelatosi errato dopo l’intervento della Corte cost. con la sentenza n. 128 del 2024, che vi sarebbe come regola generale quella della tutela indennitaria di cui all’art. 3, comma 1, del predetto d.lgs., non essendo riconducibile l’ipotesi ad alcuna delle specifiche ipotesi, di cui al successivo comma 2 del menzionato art. 3, nelle quali è prevista la reintegrazione, aveva ritenuto applicabile la tutela indennitaria.

Di recente Cass. n. 24201 del 2025 ha rivisto tale conclusione affermando che il recesso intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova nullo integra un’ipotesi di licenziamento privo di giustificazione per insussistenza del fatto, con conseguente riconoscimento della tutela reintegratoria di cui all’art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, nel testo risultante a seguito della sentenza della Corte cost. n. 128 del 2024.

Per le piccole imprese, a seconda della data di assunzione troverà, applicazione o l’art. 8 della l. n. 604 del 1966 o l’art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015;

c) il licenziamento per vizi formali e procedurali: in caso di violazione del requisito di motivazione ex art 2 legge n. 604 del 1966; della procedura di cui all’art. 7 dello Statuto per il licenziamento disciplinare o della procedura di conciliazione prevista per il g.m.o dall’art. 7 della l. 604 del 1966, abolita dal Jobs act, ai vecchi assunti delle imprese sottosoglia trova applicazione

la tutela obbligatoria di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966 (Cass. n. 17589 del 2016; n. 19323 del 2022), mentre ai neoassunti l'indennità di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 (oggetto dell'intervento di Corte cost. n. 150 del 2020) dimezzata (da uno a sei) ai sensi dell'art. 9 comma 1 dello stesso d.lgs.;

d) il licenziamento privo di motivazione: si era posto il problema della tutela applicabile in caso di recesso del tutto privo di motivazione che da alcuni si proponeva addirittura di ricondurre alla nullità per violazione della norma imperativa inderogabile di cui all'art. 1 della legge n. 604 del 1966 che impone l'obbligo di motivazione; nullità che avrebbe attratto nel medesimo regime reintegratorio anche le piccole imprese.

Poiché la nullità opera solo se la legge non dispone diversamente (art. 1418 c.c.) di recente Cass. 11 aprile 2025 n. 9544, in relazione ai vecchi assunti, ha ritenuto che nella specie dovesse prevalere la disciplina speciale dei licenziamenti e quindi, mentre per le piccole imprese resta confermata l'applicazione l'art. 8 della legge n. 604 del 1966, nelle imprese sopra-soglia la mancata o generica individuazione del fatto non integra una mera violazione formale ma, poiché impedisce che si possa pervenire alla stessa identificazione del fatto ha una ricaduta nell'insussistenza del fatto che determina l'illegittimità originaria del licenziamento, con applicazione della reintegra attenuata di cui all'art. 18, 4 comma, St. lav., e non già di quella prevista dal comma 6 riservato ai soli vizi formali

In assenza di pronunce sul punto è prevedibile che lo stesso regime verrà mantenuto anche per i neoassunti;

e) il licenziamento del socio-lavoratore di cooperative: altra ipotesi particolare è quella dei lavoratori soci di cooperativa, i quali nel caso in cui siano destinatari solo di un licenziamento si vedranno applicare il sistema rimediale corrispondente in base al requisito dimensionale e alla data di assunzione.

Come efficacemente ricostruito da Cass. n. 26958 del 2025, che si è pronunciata in tema di non decorrenza della prescrizione nel corso del rapporto anche per i soci di cooperativa, nell'attuale disciplina (artt. 2 e 5, comma 2 legge 142/2001 novellato dalla legge 30/2003 e art. 441ter c.p.c. come introdotto dal d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149, c.d. riforma Cartabia) il rapporto di lavoro del socio lavoratore è estinguibile o con l'esclusione dalla cooperativa o attraverso la necessaria (contestuale o successiva) intimazione di un doppio atto estintivo (licenziamento e una esclusione) o anche soltanto con l'irrogazione di un mero licenziamento con conseguente applicazione del regime di tutela dell'art.18 novellato o del d.lgs. n. 23/2015 (Sez. Unite n. 27436/2017), o in caso di cooperative sottosoglia dei rispettivi regimi, ben potendo ipotizzarsi la figura del socio inerte, che rivesta cioè soltanto la qualità di socio per la estinzione a seguito di licenziamento del solo rapporto di lavoro.

Dal momento che l'esclusione dal rapporto associativo estingue anche il rapporto di lavoro ma non viceversa, le Sez. unite hanno confermato la possibilità dell'intimazione del solo licenziamento ed hanno escluso l'applicabilità dell'art.18 nella sola ipotesi in cui si intimi anche l'esclusione, lasciando impregiudicata la sua applicazione quando si irroghi invece un mero licenziamento.

Se invece la cessazione del rapporto consegua ad una delibera di esclusione o all'intimazione del doppio atto (esclusione/licenziamento), a prescindere dal numero di soci-lavoratori della

cooperativa e della data di costituzione del rapporto, troverà sempre applicazione la tutela restitutoria, che consegue all'invalidazione della delibera, dalla quale deriva la ricostituzione sia del rapporto societario sia dell'ulteriore e connesso rapporto di lavoro.

In questo caso il socio lavoratore di cooperativa sottosoglia beneficerà della ricostituzione del rapporto di lavoro e quindi di un regime più favorevole rispetto ai lavoratori dipendenti di piccole imprese.

Infine, nell'ipotesi che il socio lavoratore destinatario del doppio atto, non abbia impugnato la delibera di esclusione ma solo il licenziamento risultato poi illegittimo, resterà comunque fermo l'effetto estintivo del rapporto di lavoro prodotto dalla delibera di esclusione, ma egli potrà comunque beneficiare della tutela risarcitoria che senza una specifica motivazione sul punto le Sez. Un. del 2017 individuano in quella prevista dall'art. 8 della l. n. 604 del 1966.

Dal momento che il richiamo normativo è presente solo in motivazione e non è riproposto nel principio di diritto, ci si potrebbe chiedere se quel criterio sia rivedibile alla luce del fatto che oggi il sistema rimediale risarcitorio/indennitario è molto più complesso (si veda l'omologo art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015 per i nuovi assunti di imprese sottosoglia o per le imprese sopra-soglia l'indennità prevista dai commi 5 e 7 dell'art. 18 St. lav. o dagli art. 3, comma 1, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015).