

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 2/2025 del 20 agosto 2025

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI NELLE PICCOLE IMPRESE: È INCOSTITUZIONALE IL “TETTO” DI SEI MENSILITÀ IMPOSTO ALL’INDENNITÀ RISARCITORIA. PER LE PICCOLE IMPRESE IL RISCHIO DI CAUSA ANDRÀ DA 3 A 18 MESI DELL’ULTIMA RETRIBUZIONE UTILE PER IL TFR**

Con la pubblicazione della sentenza numero 118, depositata il 21.7.2025, la Corte Costituzionale assesta un colpo (l’ennesimo, peraltro) durissimo alla cd. legge sulle “tutele crescenti”, ossia al D.Lgs. 23/2015, là dove stabilisce che, nel caso di licenziamenti illegittimi intimati da un **datore di lavoro** che non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, co. 8 e 9, dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal citato decreto legislativo (e cioè **non occupi più di quindici lavoratori presso un’unità produttiva o nell’ambito di un Comune e comunque non occupi più di sessanta dipendenti**), l’ammontare delle indennità risarcitorie “*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.

Secondo la Corte, l’imposizione di un simile limite massimo, fisso e insuperabile, a prescindere dalla gravità del vizio del licenziamento, aggiungendosi alla previsione del dimezzamento degli importi indicati agli artt. 3, co. 1, 4, co. 1, e 6, co. 1, del citato D.Lgs. 23/2015, fa sì che l’ammontare dell’indennità sia circoscritto entro una forbice così esigua da non consentire al giudice di rispettare i criteri di personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento del danno sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato, né da assicurare la funzione deterrente della stessa indennità nei confronti del datore di lavoro.

La Corte esprime, inoltre e correttamente a parere di chi scrive, l’auspicio di un intervento legislativo sul tema dei licenziamenti di dipendenti di imprese sotto soglia, in considerazione del fatto che, nella legislazione europea e in quella nazionale, sia pur inerente ad altri settori (come ad esempio la crisi dell’impresa), il criterio del numero dei dipendenti non costituisce l’esclusivo indice rivelatore della forza economica dell’impresa e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi.

Quali saranno, dunque, le conseguenze della citata pronuncia della Corte ?

Venendo meno il “tetto” massimo delle sei mensilità (che, peraltro, rimane in vigore per tutti i dipendenti assunti prima dell’entrata in vigore del citato D.Lgs. 23/2015, ossia per coloro che siano stati assunti prima del 7 marzo 2015), si applicherà la normativa generale prevista dall’art. 18 della legge 300/1970 per i casi in

cui il licenziamento intimato sia stato dichiarato invalido e non ricorrano gli estremi per la reintegra (sostanzialmente “*nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro*”) e quindi il pagamento di una indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità (limiti previsti per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi), dimezzata per effetto di quanto previsto dall’art. 9 del citato D.Lgs.

In sostanza, per le imprese “minori” il licenziamento illegittimo in quanto privo di giusta causa o di giustificato motivo **sarà punito con una indennità risarcitoria da 3 a 18 mensilità**.

Appare evidente la differenza tra il precedente limite massimo, dichiarato incostituzionale, ossia le 6 mensilità e le attuali 18 mensilità, che certamente renderanno meno appetibili le “prove di forza” del datore di lavoro nei confronti di lavoratori o lavoratrici non graditi o problematici e nei confronti dei quali il limite massimo di sei mensilità poteva costituire una “remora” non sufficiente per impedire l’intimazione di licenziamenti scarsamente o per nulla motivati (in termini più eleganti si parla di “funzione dissuasiva dei rimedi”).

Tuttavia, le stesse conseguenze interesseranno, anche, i datori di lavoro che, pur in presenza di una motivazione non pretestuosa, abbiano commesso degli errori nella gestione della procedura di licenziamento, ad esempio non operando correttamente (o del tutto), il *repechage* tra diversi lavoratori potenzialmente licenziabili oppure avendo applicato in modo scorretto i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Rimane, inoltre, una evidente disparità tra i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, che non verranno interessati dalla pronuncia, in quanto non soggetti al regime delle “tutele crescenti” ma alla disciplina a suo tempo introdotta dalla legge 604/1966 (risarcimento da 2,5 a 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto), e quelli assunti dopo, che avranno diritto ad una indennità prospetticamente più elevata, vista la forbice molto più alta tra importo minimo e massimo.

Va detto al riguardo di questa pronuncia che la stessa Corte, con la sentenza 183 del 22.7.2022, aveva già sollecitato (invano) il legislatore ad intervenire sul tema della diversificazione delle tutele basata sul criterio meramente numerico delle dimensioni dell’organico aziendale. Già in tale occasione la Corte aveva sottolineato come fosse più che opportuno intervenire su discipline normative stratificate e cristallizzate sulla base di un dato (la mera consistenza numerica del personale occupato) non più adeguato per consentire la tutela dei lavoratori contro i licenziamenti illegittimi.

Puntualmente, l’indicazione della Corte contenuta nella sentenza del 2022 non ha avuto ascolto dal legislatore e questo ha “costretto” la Corte, nuovamente investita

della questione, ad intervenire in modo diretto e, come si vede, molto impattante.

Il giudice rimettente la questione di legittimità costituzionale (Tribunale di Livorno, con ordinanza del 2.12.2024) prospettava la violazione degli artt. 3, primo e secondo comma (principio di eguaglianza e funzione di rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale), 4, primo comma (diritto al lavoro), 35, primo comma (tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni), 41, secondo comma (l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana), e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea (CSE) che garantisce il diritto alla protezione in caso di licenziamento.

Il giudice rimettente, in sostanza, contestava la irragionevolezza della limitazione della tutela indennitaria, consistente sia nel dimezzamento delle somme rispetto al regime ordinario (questa parte della norma è sopravvissuta al giudizio della Corte), sia nell'apposizione ulteriore di un tetto massimo di sei mensilità, costringendo la "forbice" del risarcimento entro parametri numerici molto stretti (da 3 a 6 mensilità). Tale duplice limitazione impedirebbe una "personalizzazione" del risarcimento in funzione della gravità del vizio del licenziamento, compromettendo l'adeguatezza del ristoro e l'efficacia deterrente della sanzione.

Si contestava, altresì, che il criterio dimensionale, non più pienamente idoneo a rivelare la forza economica del datore di lavoro, generasse un'ingiustificata disparità di trattamento.

Il ragionamento della Corte si basa sulla considerazione che il tetto massimo impedisce una "personalizzazione adeguata del risarcimento" posto che la tutela del lavoratore deve essere calibrata sul caso concreto e l'indennità deve avere una funzione dissuasiva.

Il limite fisso e rigido delle sei mensilità, pur richiamando un principio presente nell'art. 8 della legge 604/1966, si è rivelato sproporzionato rispetto alla necessità di garantire una tutela effettiva e personalizzata del lavoratore. La Corte, quindi, ha eliminato il limite massimo, lasciando al giudice la possibilità di determinare l'indennità in base ai criteri già previsti dall'art. 9, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015 (anzianità di servizio, numero dei dipendenti, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti), senza il vincolo del tetto massimo.

In particolare, secondo la Corte la scarsa ampiezza dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità, causata principalmente dal tetto delle sei mensilità, vanifica l'esigenza di adeguare l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, così compromettendo tanto il congruo ristoro del lavoratore quanto la funzione deterrente del rimedio.

Pur riconoscendo l'ampia discrezionalità del legislatore nella configurazione dei modelli di tutela dei licenziamenti illegittimi, la Corte ha riaffermato che tale potere discrezionale deve conformarsi ai canoni di effettività, adeguatezza e ragionevolezza.

L'imposizione di un tetto massimo insuperabile di sei mensilità, anche per i licenziamenti affetti dalle più gravi forme di illegittimità, comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità, configurandola come una liquidazione legale forfettizzata e standardizzata, inidonea a rispecchiare il danno subito dal lavoratore e a garantirne la dignità.

In sostanza, il tetto delle sei mensilità costituirebbe un "premio" per i datori di lavoro alto medioevali (...) che esercitando un loro presunto diritto naturale, assoluto e illimitato, non sarebbero stati sufficientemente intimoriti dalle conseguenze delle loro decisioni arbitrarie e palesemente illegittime. E così, per punire condotte sicuramente deprecabili (e che sono esistite nei fatti e in misura certamente non marginale), si finisce per penalizzare anche situazioni caratterizzate da ampi margini di incertezza e di condotte sostanzialmente in buona fede, anche se incaute o gestite in maniera non ineccepibile.

Inoltre, cambierà radicalmente anche la fase di negoziazione delle condizioni di un licenziamento "accettato" (se non proprio concordato, condotta che per le implicazioni connesse alla NASPI sarebbe oltre i limiti della legge ...), con un prevedibile aumento del "costo" connesso con l'offerta economica di un esodo incentivato (parametrato, inevitabilmente, sul rischio di vedersi condannare in giudizio al massimo dell'indennità risarcitoria).

La decisione della Corte va nella direzione voluta dai promotori del secondo quesito referendario che alle consultazioni dell'8 e 9 giugno, non ha raggiunto il quorum necessario. Tuttavia, mentre il quesito referendario interveniva sull'art. 8 della legge 604/1966 (e, quindi, sulla tutela dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2025) e non direttamente sul D.Lgs. 23/2015, la decisione della Corte, pur giungendo al risultato auspicato dai promotori del referendum, interviene solo sui lavoratori interessati dall'art. 9 del citato D.Lgs. 23/2015.

Visto il precedente costituito dal mancato accoglimento da parte del legislatore dei "moniti" contenuti nella sentenza della Corte n. 183/2022 in ordine alla inadeguatezza del tetto massimo all'indennità risarcitoria, sarà bene che il legislatore trovi il tempo e la volontà di valutare con maggiore accortezza e lungimiranza il monito finale della Corte contenuto nella sentenza n. 118/2025, laddove i giudici suggeriscono al legislatore di prendere in considerazione, per la determinazione dell'indennità risarcitoria, fattori economici oggettivi e misurabili che *"possono essere il fatturato o il totale di bilancio, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale, richiamata in precedenza"*.

Tali elementi, già riconosciuti dalla legislazione europea e nazionale, potrebbero contribuire a definire un sistema di calcolo dell'indennità che sia più aderente alla reale capacità economica dell'azienda e, al contempo, più equo per il lavoratore.

Se ciò non accadrà, è facile prevedere che, in qualche modo, vi potrà provvedere la Corte nuovamente investita della questione.

Con esiti facilmente immaginabili ....