

Il Corriere delle Paghe Approfondimento

I licenziamenti nelle piccole imprese dopo la illegittimità costituzionale

di Luca Failla

01 Agosto 2025

L. Guida al Lavoro

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 118 del 21 luglio 2025, è intervenuta nuovamente sulla disciplina dei licenziamenti in regime di tutele crescenti (Jobs Act). La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, ritenendo illegittimo il limite massimo di sei mensilità per l'indennità risarcitoria dovuta dai datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali dei 15 dipendenti, così come previsti dall'art. 18 ottavo e nono comma dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970).

Questa pronuncia, che fa seguito a un precedente monito al legislatore da parte della Corte diretto a rivedere i limiti indennitari in caso di licenziamento illegittimo (sentenza n. 183/2022) ma che sembra originare dalla necessità di "recuperare" quanto non raggiunto con il recente quesito referendario (peraltro nel silenzio più totale come si dirà in merito all'analoga previsione dell'art. 8 della L. n. 604/1966 ancora invece pienamente applicabile) implica importanti cambiamenti in merito al quadro sanzionatorio in materia di licenziamento, comportando per le aziende "minori" un'attenta ricalibrazione delle valutazioni di rischio e dei costi legati alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Costi che - come tutti sanno - nessuna azienda vuol sostenere, perché nessun datore di lavoro assume con l'obiettivo di licenziare, ma che vedendosi costretta a mettere a bilancio come voce di "rischio" pur eventuale, avrà importanti conseguenze sul mercato del lavoro nelle aziende di piccola dimensione (la maggioranza in Italia, anche e soprattutto nella forma della microimpresa).

La Corte, già con la sentenza n. 183 del 2022 (interpretativa di rigetto e sempre sull'art. 9 comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, si era già spinta a definire "anacronistico" il criterio del numero di dipendenti come unico elemento per determinare l'entità della tutela spettante al lavoratore, evidenziando che *"al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari. Il criterio incentrato sul solo numero degli occupati non risponde, dunque, all'esigenza di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli"*. All'epoca, però, si era limitata ad un semplice "avviso", invitando il legislatore ad intervenire.

Questa volta invece, in tema di "tutele crescenti" la Corte ha ritenuto di pronunciarsi in termini di incostituzionalità, risolvendo però la questione con una decisione che crea una evidente spaccatura tra gli assunti prima del 7 marzo 2015 (ancora molti) nelle aziende sotto i 15 dipendenti definite "sotto soglia" (ai quali continua a trovare applicazione l'art. 8 L. n. 604/1966) e coloro ai quali trova applicazione la disciplina del D.Lgs. n. 23/2015, oggi ad indennità potenzialmente "illimitata".

Con il rischio di accentuare quelle disparità di trattamento che invece vorrebbe risolvere e che, senza fare facili previsioni, saranno di nuovo oggetto di pronunzie di costituzionalità.

Il caso concreto oggetto del Tribunale di Livorno

A sollevare la questione di legittimità costituzionale, è stato il Tribunale di Livorno, adito per decidere sul licenziamento di una dipendente assunta a tempo indeterminato con un contratto a tutele crescenti e successivamente licenziata per giusta causa.

La Società, che non superava il numero di 15 dipendenti, aveva un capitale sociale di euro 590.000 e un fatturato annuo di svariati milioni di euro (circa 3,9 milioni nel 2022 e 4,7 milioni nel 2023). Il Tribunale, in merito al licenziamento, aveva accertato vizi molto gravi (difatti alla lavoratrice non era mai stata inviata la lettera di contestazione disciplinare prima del licenziamento), in palese violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello

Statuto dei Lavoratori. Inoltre, l'azienda non era neppure riuscita a provare la sussistenza del fatto materiale contestato.

Davanti ad una situazione di fatto di tal genere, il Tribunale di Livorno – vista anche l'inerzia del legislatore (ma anche il fallimento del referendum abrogativo promosso pochi mesi fa), nonostante la sentenza del 2022 desse chiaro mandato al Legislatore – nell'impossibilità di applicare la tutela reintegratoria e dovendo prevedere invece una sanzione indennitaria in applicazione dell'art. 9 D.Lgs. n. 23/2015 che fissa l'indennizzo tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità per le aziende "sottosoglia", ha quindi ritenuto di rimettere la questione alla Corte costituzionale, soprattutto in ragione della solidità economica dell'azienda e della gravità dei vizi del recesso contestati all'azienda.

Come è noto, l'art. 9, comma 1, del "Jobs Act" prevede infatti per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti un regime di tutela nettamente ridotto in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo. La riduzione opera attraverso il meccanismo del dimezzamento il quale prevede che per le aziende sottodimensionate, nei casi in cui debba trovare applicazione la sola tutela indennitaria (quindi al di fuori del campo di applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 2, che trova comunque applicazione anche alle aziende di più piccola dimensione per i casi, ad esempio, di licenziamento nullo o discriminatorio) non debba trovare applicazione l'art. 3, c. 2 D.Lgs. n. 23/2015 per le illegittimità derivanti dal riconoscimento dell'insussistenza del fatto contestato (che come sappiamo oggi – dopo le decisioni n. 128 e n. 129/2024 della medesima Corte costituzionale – costituisce il presupposto per riconoscere comunque applicabile su discrezionalità del giudice la tutela reintegratoria). La norma prevede inoltre che l'ammontare delle indennità previste per i casi in cui venga riconosciuta la illegittimità del recesso, risultando comunque estinto il rapporto di lavoro (art. 3, c. 1 D.Lgs. n. 23/2015) e per i casi in cui vengano accertati vizi formali (art. 4, c. 1 D.Lgs. n. 23/2015), così come l'ammontare dell'importo previsto per l'offerta di conciliazione (art. 6, c. 1), siano dimezzati e non possano in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Questo meccanismo ha fino ad oggi funzionato proprio perché connesso con situazioni specifiche, comportando la possibilità di identificare anche il margine di rischio per situazioni specifiche comunque connesse al legittimo esercizio del potere di recesso – seppure assoggettato all'alea del giudizio. Si pensi ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui sia dimostrata in giudizio l'assenza di uno dei parametri economici utilizzati per la soppressione del posto (pur sussistendone altri così come le valide motivazioni) oppure ad un licenziamento per giusta causa riconvertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo per mancanza di gravità della condotta. In presenza di situazioni di questo tipo il sistema – prima della sentenza della Corte costituzionale – creava una "forbice" risarcitoria molto stretta prevedendo che l'indennità per un lavoratore di una piccola impresa si sarebbe dovuta collocare in un intervallo compreso tra 3 mensilità, che rappresentava il c.d. minimo legale del dimezzamento e 6 mensilità che rappresentava, invece, il tetto massimo.

Cosa cambia dopo Corte Cost. n. 118/2025?

La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 limitatamente alle parole *"e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità"*.

Questo significa che, ad oggi, rimane comunque in vigore il meccanismo del dimezzamento sopra evidenziato con riferimento alle diverse fattispecie contemplate dalla norma per le imprese "sotto soglia" che non raggiungono il limite dimensionale dei 15 dipendenti, mentre salta del tutto il tetto massimo delle sei mensilità con la conseguenza che in caso di licenziamento illegittimo spetterà al giudice del lavoro fissare in concreto, caso per caso, il limite massimo (in linea teorica potenzialmente illimitato!) dell'indennizzo spettante al lavoratore illegittimamente licenziato.

Vi è da sperare che di questo potere "assoluto" i giudici del lavoro facciano un uso equilibrato e moderato, temperando in via equitativa le esigenze del lavoratore illegittimamente licenziato ad ottenere un "equo" ristoro, con le esigenze dell'azienda a proseguire nella propria attività economica anche e soprattutto nell'interesse dei lavoratori rimasti occupati (che un indennizzo esageratamente alto potrebbe invece compromettere).

Vedremo quali saranno gli esiti di una tale "breccia" nell'ordinamento.

Il risultato è un sistema di tutela economica che sicuramente viene di gran lunga potenziato, con indennizzi che possono arrivare – in relazione alle fattispecie contemplate – anche fino a 18 mensilità (per le ipotesi cui all'art. 3, c. 1 D.Lgs. n. 23/2015) – con conseguenze economiche in termini di rischio e di bilancio aziendale facilmente immaginabili, seppure di difficile giustificazione per molte realtà produttive del nostro paese.

Un ulteriore e decisivo motivo di censura è infatti l'esclusività del criterio quantitativo preso come riferimento dalla Consulta. La Corte ha infatti giudicato (sent. 183/2022 e oggi con la sentenza in commento) il numero dei dipendenti un parametro ormai superato e non più idoneo, in quanto tale, a rappresentare la reale capacità economica del datore di lavoro e la sua concreta possibilità di sostenere il carico indennitario. Vero certamente in molti casi, come quello portato innanzi al Tribunale di Livorno, ma difficilmente generalizzabile. Sul punto, pur ribadendo la necessità di un intervento legislativo a questo punto non più rimandabile, la Corte ha auspicato l'adozione di parametri integrativi e più moderni, quali il fatturato o il totale di bilancio, in conformità con gli orientamenti europei e nazionali. Lo scopo dovrebbe essere quello di modulare l'indennizzo in modo più aderente alla specifica realtà strutturale ed economica di ogni impresa. Risulta tuttavia singolare, che in questo ragionamento non abbia trovato spazio alcuno almeno un accenno al quasi identico sistema previsto dall'art. 8 della Legge 604/1966 che invece i parametri li ha.

L'incognita dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015: la doppia disciplina all'interno della stessa azienda

L'aspetto più problematico e carico di conseguenze operative è ciò che la sentenza non dice. La pronuncia, infatti non menziona minimamente l'art. 8 della Legge 604/1966, che regola invece i licenziamenti nelle piccole imprese per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.

Questa legge prevede un sistema sanzionatorio quasi identico a quello appena dichiarato incostituzionale (indennità variabile da 2,5 a 6 mensilità), basandosi sullo stesso criterio dimensionale che la Corte ha giudicato oggi superato, ma inserisce alcuni ulteriori parametri per il Giudice utili a contestualizzare meglio l'ammontare della tutela risarcitoria perché precisa di dover avere 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 Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

| [Accessibilità](#) | [TDM Disclaimer](#)

ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE