Norme&TributiPlus

Il Sole 24 ORE

APPROFONDIMENTO • 02 novembre 2026

N.42 02 NOVEMBRE 2026

Tutela ampliata nei licenziamenti delle piccole imprese

Risarcimento fino a dieci mensilità per anzianità superiori a dieci anni e fino a quattordici per anzianità superiori a venti anni

di Luca Failla e Paola Salazar

La Corte Costituzionale, continuando l'opera di ristrutturazione, elimina il requisito dimensionale che impediva l'accesso alle maggiorazioni dell'indennità previste dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Restano i requisiti di anzianità per raggiungere l'importo massimo dell'indennità risarcitoria pari a dieci o a quattordici mensilità in relazione all'anzianità maturata

Corte Costituzionale 22 ottobre 2026, n. 174

Prosegue l'intervento della Corte costituzionale sulle conseguenze dei licenziamenti illegittimi nelle imprese di minori dimensioni. Dopo la sentenza del 21 luglio 2025, n. 118, relativa ai lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti, la Consulta torna sulla materia con la sentenza del 22 ottobre 2026, n. 174, questa volta con riferimento ai dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 rientranti nel campo di applicazione dell'art. 8 della L. n. 608/1966 sostituito dall'art. 2, c. 3 della L. n. 108/1990 .

Va detto che, dopo l'intervento della Consulta sull'art. 9 del D.Lgs. n. 23/2015 con la già citata sentenza n. 118/2025, restavano alcune perplessità proprio sul parallelo regime risarcitorio applicabile agli assunti *ante* 7 marzo 2015 che la decisione qui in commento ha voluto appianare. L'intento condiviso – considerati anche gli ampi richiami alla sentenza n. 118/2025 – è l'esigenza di assicurare, anche nelle realtà aziendali più piccole, un indennizzo adeguato al pregiudizio subito e capace di dissuadere il datore dall'intimare licenziamenti illegittimi.

Differente è, tuttavia, la tecnica dell'intervento. La Corte non sostituisce il limite ordinario di sei mensilità con un nuovo massimo indistintamente applicabile, ma rende accessibili anche ai dipendenti dei datori di lavoro con non più di quindici occupati le maggiorazioni già contemplate dall'art. 8 della legge n. 604/1966. Una modifica rilevante per la valutazione delle conseguenze economiche del recesso, soprattutto avendo riguardo alla platea dei datori di lavoro interessati.

La vicenda e la questione di costituzionalità

La vicenda riguardava una lavoratrice occupata dal novembre 2003 presso uno studio dentistico con meno di quindici dipendenti. Il rapporto era proseguito senza interruzioni dopo il subentro di un nuovo titolare nel

giugno 2022.

Nel luglio 2024 la dipendente veniva licenziata per giusta causa, per delle mancanze nelle procedure di sterilizzazione degli strumenti di lavoro. Secondo il Tribunale di Livorno, il recesso presentava plurimi profili di illegittimità, tra cui il difetto di preventiva contestazione degli addebiti e il mancato assolvimento dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro circa la riconducibilità del fatto contestato alla ex lavoratrice, senza però integrare un'ipotesi di nullità.

La data di assunzione escludeva chiaramente l'applicazione del D.Lgs. del 4 marzo 2015, n. 23 e le dimensioni dello studio impedivano il ricorso alla reintegrazione attenuata ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. La disciplina applicabile era dunque quella dell'art. 8 della legge n. 604/1966: riassunzione entro tre giorni oppure, in alternativa, pagamento di un'indennità compresa, nel caso concreto, tra 2,5 e sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. A fronte di un rapporto di lavoro ultraventennale e della gravità dei vizi rilevati nella procedura di licenziamento, l'indennizzo nel caso specifico sarebbe stato determinato in un importo tra circa 3.600 e 8.600 euro.

Proprio la valutazione di inadeguatezza dei limiti risarcitori minimi previsti dalla legge per le aziende sotto i quindici dipendenti, in ragione della limitata valenza tanto compensativa quanto deterrente degli stessi ha indotto pertanto il Tribunale a sollevare la questione di legittimità innanzi alla Corte Costituzionale.

Il giudice rimettente ha in particolare chiesto di sostituire il massimo delle sei mensilità con quello delle dodici mensilità previsto in ambito di applicazione delle tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015. Tale importo sarebbe stato ottenuto applicando il meccanismo del dimezzamento previsto per le piccole imprese dal D.Lgs. n. 23/2015 al limite di ventiquattro mensilità stabilito dall'art. 18, quinto comma, dello Statuto. La Corte ritenendo fondata la questione, ha tuttavia individuato una diversa soluzione per ricondurre la questione ai criteri di ragionevolezza imposti dalla stratificazione delle norme in questa delicata materia.

I principi della tutela indennitaria

La decisione si inserisce nel percorso avviato, in particolare, dalle sentenze dell'8 novembre 2018, n. 194 e del 16 luglio 2020, n. 150, che hanno eliminato gli automatismi previsti in termini di quantificazione dell'indennità risarcitoria prevista per i casi di licenziamento riconosciuto illegittimo quando esclusivamente dipendenti - nel sistema delle tutele crescenti - dal solo parametro dell'anzianità di servizio. In quelle decisioni, come noto, la commisurazione dell'indennità risarcitoria al solo criterio dell'anzianità di servizio – nel caso della sentenza n. 150/202 dovuta per il riconoscimento di vizi formali e procedurali e nel caso della sentenza n. 194/2018 quanto alle mensilità da computare per anni di servizio - venne considerata irragionevole e lesiva della tutela del lavoro influendo direttamente sull'autonomia del giudice. Proprio il richiamo alla decisione del 2018 ha portato la Consulta a riaffermare come la tutela monetaria da attribuire al lavoratore debba essere tale da consentire al giudice di operare una reale "personalizzazione del danno subito dal lavoratore", in quanto il rispetto del principio di eguaglianza presidiato dall'art. 3 Cost. impone di evitare che siano trattate in modo ingiustificatamente omogeneo situazioni che ben possono essere differenti. E ciò sul presupposto – comune a tutto l'impianto di destrutturazione della disciplina di riferimento operato in questi anni - che il licenziamento privo di giustificazione, anche quando produce l'effetto di estinguere il rapporto, resta un atto illecito che va comunque sanzionato utilizzando l'indennità risarcitoria come "deterrente". I limiti del rimedio monetario devono pertanto consentire al giudice di assicurare garanzie effettive.

Tre sono i fattori che orientano tale valutazione: personalizzazione del ristoro in relazione alla specificità della vicenda; adeguatezza rispetto al pregiudizio sofferto; dissuasione del datore dall'intimare licenziamenti ingiustificati. Tali esigenze vanno bilanciate con la libertà di organizzazione dell'impresa, senza essere sacrificate dalle sue ridotte dimensioni.

Su queste premesse, la Corte ha quindi ravvisato nell'art. 8 i medesimi difetti già individuati, con la sentenza n. 118/2025, nel tetto delle sei mensilità previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 23/2015. Una forbice tanto contenuta comprime la possibilità di differenziare il risarcimento anche in presenza di vizi gravi e finisce per rendere scarsamente incisivi gli stessi criteri di valutazione indicati dalla legge.

La questione è stata così dichiarata fondata in riferimento a tutti i parametri evocati: artt. 3, 4, 35, 41 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, che riconosce ai lavoratori licenziati senza valido motivo il diritto a un congruo indennizzo o ad altra adeguata riparazione.

Il confronto con le tutele crescenti

Un ulteriore elemento riguarda il rapporto tra i diversi regimi applicabili ai lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015. Elemento già preso in considerazione da più parti a valle della pubblicazione della sentenza n. 118/2025.

La sentenza n. 118/2025, intervenuta dopo il monito formulato dalla n. 183/2022, ha infatti eliminato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 23/2015 il limite insuperabile delle sei mensilità, conservando il dimezzamento degli importi previsto per i datori sotto soglia. Ne è derivato, per il licenziamento ingiustificato disciplinato nell'ambito di applicabilità di quella disciplina e con riferimento all'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 una tutela compresa tra le tre e le diciotto mensilità.

Il risultato immeditato da molti evidenziato è stato che i nuovi assunti avrebbero da quel momento in avanti potuto beneficiare di una protezione monetaria tendenzialmente superiore a quella prevista dall'art. 8 della legge n. 604/1966 non preso in considerazione allora, nemmeno sul piano esegetico, ma oggi invece scrutinato con la decisione in commento.

La Consulta non afferma che ogni differenza collegata alla data di assunzione sia di per sé illegittima. Ribadisce, anzi, che il succedersi delle discipline nel tempo può giustificare trattamenti diversi, purché la distinzione rispetti il canone di ragionevolezza.

È proprio su tale piano che assume rilievo a parere dei giudici costituzionali la questione di illegittimità sollevata con riferimento all'indicato art. 8 L. n. 604/1966. La giustificazione originaria delle tutele crescenti, fondata sull'obiettivo di favorire nuove assunzioni attraverso una maggiore flessibilità in uscita, perde gran parte della propria consistenza quando la tutela dei nuovi assunti diviene più favorevole. Tanto più considerando la maggiore difficoltà di ricollocamento dei vecchi assunti e il conseguente impatto della perdita dell'occupazione.

La soluzione individuata dalla Corte

Per rimuovere il contrasto costituzionale, la Consulta sceglie di intervenire non come chiesto partendo dall'art. 9 del D.Lgs. n. 23/2015 ed introducendo un nuovo limite massimo pari a dodici mensilità (operazione di difficile configurazione giuridica che semmai avrebbe dovuto far parte, come detto, delle motivazioni della sentenza n. 118/2025) ma rimanendo all'interno delle disposizioni dell'art. 8 L. n. 604/1966.

L'ultimo periodo della norma consente infatti di maggiorare l'indennità fino a dieci mensilità in presenza di un'anzianità superiore a dieci anni e fino a quattordici mensilità in presenza di un'anzianità superiore a venti anni, subordinando entrambe le possibilità all'occupazione di più di quindici dipendenti. Il requisito si riferisce all'organico complessivo dei datori ancora soggetti alla tutela obbligatoria, escludendo dalle maggiorazioni i dipendenti delle realtà più piccole anche con elevata anzianità. La Corte dichiara illegittimo proprio questo inciso «*, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro*». Viene così meno la barriera dimensionale per l'accesso alle maggiorazioni, mentre rimangono fermi i

requisiti di anzianità e gli altri criteri di determinazione dell'indennità ossia, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti.

A sostegno della soluzione adottata, la motivazione valorizza anche il carattere ad esaurimento della disciplina di cui all'art. 8 L. n. 604/1966, riferita ai rapporti instaurati prima del 7 marzo 2015: per quelli tuttora in corso, l'anzianità decennale risulta ormai maturata, mentre il trascorrere del tempo renderà progressivamente accessibile anche la maggiorazione fino a quattordici mensilità.

Le ricadute sulla quantificazione del risarcimento

L'effetto della decisione è dunque quello di estendere la possibilità delle maggiorazioni di trattamento indennitario anche ai lavoratori dei datori con non più di quindici dipendenti: fino a dieci mensilità per anzianità superiori a dieci anni – requisito ormai applicabile a tutti i lavoratori soggetti al regime di cui si discute – e fino a quattordici per anzianità superiori a venti anni. Il minimo di 2,5 mensilità rimane invariato, conservando altresì l'alternativa tra riassunzione entro il termine di tre giorni o indennizzo. Nella liquidazione continuano inoltre a rilevare nella valutazione del giudice, il numero dei dipendenti, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio, il comportamento e le condizioni delle parti. La sentenza richiama inoltre l'art. 30, comma 3, della legge del 4 novembre 2010, n. 183, che impone di considerare, tra l'altro, le condizioni dell'attività datoriale, il mercato del lavoro locale e la situazione del lavoratore.

Il dato occupazionale, quindi, conserva un ruolo nella valutazione, ma cessa di costituire un ostacolo assoluto all'accesso alle maggiorazioni. Analogamente, l'anzianità può legittimamente ampliare la forbice disponibile, con importanti ricadute economiche sulle aziende di più piccola dimensione che già faticano nell'attuale congiuntura economica e che si troveranno costrette da ora in avanti ad aumentare le poste di bilancio per il rischio derivante dai licenziamenti. Ancora una volta un intervento che rafforza il ruolo "riequilibratore" del giudice sul presupposto, spesso errato, che nelle imprese più piccole sia più facile licenziare dimenticando che il licenziamento è sempre un atto traumatico estremo sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro. E questo vale sia per le grandi imprese sia per le piccole imprese.

Per imprese e professionisti, l'immediata conseguenza è la necessità di aggiornare la valutazione del rischio economico connesso al recesso. Il sistema continua a distinguere vecchi e nuovi assunti, ma la tutela dei primi acquista uno spazio oggi più ampio di personalizzazione che finisce per influire unicamente sulla dimensione organizzativa dell'impresa.

PER SAPERNE DI PIÙ

Riproduzione riservata ©