

Dichiarato incostituzionale il tetto delle sei mensilità per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese (ma solo per gli assunti dal 7 marzo 2015 in avanti)

di S. Varva - 11 agosto 2025

La sentenza in sintesi

Con la sentenza in commento (Corte cost. 21 luglio 2025 n. 118) la Consulta dà seguito alla pronuncia di incostituzionalità accertata ma non dichiarata risalente a tre anni fa quasi esatti (Corte cost. 22 luglio 2022 n. 183) [*per il commento alla pronuncia v., tra gli altri, Poso V.A. (2022), Se non ora, quando. La variabile indipendente della Corte costituzionale in materia di licenziamenti intimati da datori di lavoro sottosoglia di Jobs Act, cui si rinvia per riferimenti ulteriori; in www.rivistalabor.it, 1 agosto 2022; Bolego G. (2022), Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore, in ADL, 1255; Franza G. (2022), Le cosiddette «piccole imprese», il monito costituzionale e il cubo di Rubik, in MGL, 823 ss.; Salazar C. (2023), Il Jobs Act di nuovo al vaglio della Corte costituzionale: notazioni sulla sentenza n. 183 del 2022, in RGL, II, 149; Speciale V. (2023), La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese, in RGL, II, 167*].

In quest'ultima decisione il legislatore era stato esplicitamente avvertito che la «Corte non può conclusivamente esimersi dal segnalare che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte». Dinanzi all'inerzia del Parlamento, la Corte è stata pertanto di parola e ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 9, co. 1, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, limitatamente alle parole «e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

Alla luce di tale pronuncia, sopravvive la restante parte dell'art. 9, che disciplina le conseguenze del licenziamento illegittimo irrogato in realtà produttive in cui è ridotto il numero dei lavoratori dipendenti (d'ora innanzi si utilizzerà anche il termine, pur improprio ma comunemente adottato, di «piccola impresa»).

Parametri dimensionali ricavabili leggendo in negativo l'art. 18, co. 8, l. 20 maggio 1970 n. 300: una previsione che individua le imprese a cui si applica il regime misto tutela reale-tutela obbligatoria. Non sono dunque soggetti al regime speciale previsto per la piccola impresa i datori di lavoro che occupino più di quindici lavoratori nell'unità produttiva (o in più unità produttive site nel medesimo comune) ovvero che occupino complessivamente più di sessanta dipendenti. In particolare, resta in vigore l'art. 9, d.lgs. 23/2015, nella parte in cui per le piccole realtà lavorative esclude la reintegrazione (salvo il caso di radicale nullità del recesso datoriale); e nella parte in cui prevede il dimezzamento del limite inferiore e di quello superiore di indennità che possono essere riconosciute dal giudice dinanzi a un licenziamento illegittimo.

Perciò i lavoratori impiegati nella piccola impresa continueranno a non poter ottenere la reintegrazione ma gli verrà ora riconosciuta una indennità: da tre a diciotto mensilità in caso di «vizio sostanziale» (vale a dire «nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi

del licenziamento») e una indennità da una a dodici mensilità in caso di «vizi formali o procedurali»

Le motivazioni

La giudice rimettente ha aveva ritenuto fondata la questione di costituzionalità alla luce della “esiguità” dell’intervallo tra l’indennità minima e quella massima: cornice edittale che non consentirebbe di garantire né l’adeguato risarcimento (“congruo ristoro”) al lavoratore licenziato, né la portata dissuasiva (“efficace deterrenza”) nei confronti della parte datoriale recedente (Trib. Livorno 29 novembre 2024) [*ordinanza commentata da Zoli C. (2025), Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese: una questione aperta, in DRI, 569 e, per chi voglia, Varva S. (2025), Tutela speciale in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: inerzia del legislatore e nuovo rinvio alla Corte costituzionale, in RGL, II, approf. n. 5*].

L’avvocatura dello Stato interviene chiedendo alla Consulta di dichiarare l’ordinanza inammissibile, altrimenti verrebbe riconosciuto alla Corte di rideterminare il regime indennitario «in diversa misura di quanto previsto dal legislatore nell’esercizio del proprio potere discrezionale»; e, aggiunge, anche qualora venisse ritenuta la questione fondata «la presenza di diverse possibili opzioni normative non consentirebbe alla stessa di colmare il vuoto normativo determinato da una eventuale pronuncia di illegittimità».

In qualità di *amicus curiae* interviene l’associazione Comma2, con una posizione adesiva a quella espressa dalla giudice rimettente: conservare la regola del dimezzamento e rimuovendo il tetto massimo delle sei mensilità costituirebbe una soluzione ragionevole.

Nell’accogliere la questione di incostituzionalità la Consulta precisa quanto segue.

In primo luogo si evidenzia come l’ordinanza del Tribunale di Livorno, a differenza di quella precedente del Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021 [*annotata, tra gli altri, da Brun S. (2021), “Piccole” imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act ancora al vaglio della Consulta, in DRI, 820; Giubboni S., Orlandini G. (2021), La disciplina del Jobs Act relativa al licenziamento nelle piccole imprese davanti alla Corte costituzionale, in RGL, II, 2021, 374; Tursi A. (2021), Jobs Act e piccole imprese. Sulla questione di costituzionalità del «contratto a tutele crescenti» con i piccoli datori di lavoro, in DRI, 873*], non mirerebbe «a un intervento altamente manipolativo, volto a ridisegnare la tutela speciale per i datori di lavoro sotto soglia in assenza di punti di riferimento univoci, ma solo a eliminare la significativa delimitazione dell’indennità risarcitoria».

In secondo luogo, viene enfatizzato il fattore “tempo trascorso”. Un elemento che, insieme al limitato intervento richiesto nell’ordinanza, “imporrebbe” alla Consulta «di pronunciarsi, dichiarando il già accertato vulnus ai principi costituzionali». Un vulnus che la Corte non rinviene nel meccanismo del dimezzamento, quanto piuttosto nella «imposizione di un tetto, stabilito in sei mensilità [...] insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità, che comprime eccessivamente l’ammontare dell’indennità». Una forbice sì limitata (“divario esiguo”) da parificare il meccanismo a «una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata»; una forma di liquidazione che la Corte ha già ritenuto incostituzionale (C.cost. 16 luglio 2020 n. 150).

In terzo luogo, l'esigenza datoriale di «prevedibilità e di contenimento dei costi, al cospetto di un licenziamento illegittimo [...], non può sacrificare in maniera sproporzionata l'apprezzamento delle particolarità del caso concreto, peraltro accompagnato da vincoli e garanzie dirette ad assicurarne la trasparenza e il fondamento razionale» (C.cost. 150/2020). Sacrificio che non può essere consumato nemmeno «nel peculiare contesto delle piccole realtà organizzative».

In definitiva, anche per i lavoratori delle piccole imprese è (costituzionalmente) necessario garantire che l'indennità: rispecchi la specificità del caso concreto, risulti di entità adeguata ristorare il pregiudizio sofferto dal lavoratore, sia idonea a garantire una efficace deterrenza.

Prime osservazioni

Occorre evidenziare come la decisione riguardi solo i lavoratori assunti in realtà sotto soglia a partire dal 7 marzo 2015. Non viene perciò interessata la speciale disciplina dedicata ai soggetti già assunti al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 sul contratto di lavoro a tutele crescenti: una disciplina, quella "pre-Jobs act", che continua a prevedere il tetto massimo delle sei mensilità (salvo la remota eccezione contemplata all'art. 7, l. 15 luglio 1966 n. 604, che presuppone un numero di occupati superiore ai quindici dipendenti).

Trattasi di una difformità poco giustificabile sul piano sistematico; seppur occorre ricordare chi, commentando la nuova prospettiva adottata dalla Consulta nei confronti dei licenziamenti nella piccola impresa, ha valorizzato le peculiarità (considerate distintive) del regime previsto dalla l. 604/1966, anche evidenziando la possibilità per il recedente condannato di optare per la riassunzione [*su questi aspetti cfr. le posizioni espresse da Albi P. (2019), Legislatori e piccole imprese dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018, in RIDL, II, 178; Ferluga L. (2024), Il licenziamento nelle piccole imprese, in VTDL, 160; Poso V.A. (2022), cit.; Zoli C. (2022), La Corte costituzionale prosegue la "controriforma": i licenziamenti nelle piccole imprese, in DRI, 1135*].

Questa difformità tra già assunti e neoassunti difficilmente potrà essere risolta dalla giurisprudenza ordinaria attraverso un'interpretazione costituzionalmente orientata, stante l'inequivoco significato testuale dell'art. 8, l. 604/1966. Non avendo il quesito referendario sul punto raggiunto il quorum, e in attesa dell'eventuale possibilità (invero piuttosto remota) che la giurisprudenza sollevi la questione di costituzionalità sul punto, è immaginabile che sarà consegnato al trascorrere del tempo il compito di stemperare progressivamente la rilevanza della questione, con la fisiologica e ineluttabile regressione della portata soggettiva dell'art. 9, l. 604/1966.

Frattanto non si può escludere l'ipotesi di un licenziamento plurimo per motivo oggettivo, giustificato da una asserita grave crisi economica che il giudice ha poi ritenuto insussistente in quanto negli ultimi anni la piccola impresa ha ottenuto un notevole incremento degli utili. Un licenziamento che coinvolga due lavoratori omologhi, ma uno assunto nel febbraio 2015, l'altro nell'aprile del medesimo anno. Il primo potrà ambire ad ottenere al più un indennizzo pari a sei mensilità; il secondo, data la totale assenza di giustificazione e la notevole anzianità, ben potrebbe attendersi che gli venga liquidato un indennizzo nella misura del doppio, o addirittura del triplo, rispetto a quella del collega.

La pronuncia evidenzia come, a partire da C. cost. 8 novembre 2018 n. 194 innanzi, uno degli argomenti spesi dalla Consulta risulti essere quello della necessità che l'impianto rimediabile stabilito dal legislatore in caso di licenziamento viziato costituisca sia «un adeguato ristoro del danno prodotto [sia] un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente». Un ragionamento che, a conoscenza di chi scrive, non pare essere stato adottato dalla giurisprudenza costituzionale in precedenza; e che si fonda (oltre che su una inedita lettura degli artt. 4 e 35 Cost.) sull'art. 24 della Carta sociale europea quale norma interposta per mezzo dell'art. 117 Cost. e dell'art. 76 Cost.

L'art. 24 Cse prevede «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione»: indennizzo che viene ritenuto congruo dal Comitato europeo dei diritti sociali quando rappresenta un “adeguato ristoro” del pregiudizio concretamente subito dal lavoratore e idoneo a dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente. Una decisione costituzionale fondata perciò su una norma interposta dal contenuto apparentemente elastico, ma alla luce dell'interpretazione fornita dalle decisioni di un Comitato che, come riconosciuto dalla stessa Consulta, pur autorevole non è certo «vincolant[e] per i giudici nazionali» (C.cost. 194/2018, che richiama C.cost. 13 giugno 2018 n. 120) [sulle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali v. *D'Ascola S. (2020), Anche il Comitato Europeo dei Diritti Sociali boccia le tutele crescenti*, in *www.rivistalabor.it*, 6 marzo 2020; *Perrone F. (2020), La forza vincolante delle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali: riflessioni critiche alla luce della decisione CGIL c. Italia dell'11 febbraio 2020 sul Jobs Act sulle tutele crescenti*, in *LDE*, 2020; per *Speziale V. (2025), La sentenza della Corte costituzionale n. 7 del 2024 sulla indennità prevista dal d.lgs. n. 23/2015 nel caso di violazione dei criteri di scelta in un licenziamento collettivo*, in *RIDL*, II, 49, le decisioni del Comitato vincolerebbero invece i giudici nazionali].

Un dato riportato nell'ordinanza e richiamato dalla Consulta è quello dell'effettiva rilevanza delle piccole imprese nel mercato del lavoro italiano: secondo i dati Istat, in particolare, le realtà produttive fino ai “nove addetti” rappresenterebbero più del 90% delle imprese e occuperebbero poco meno della metà della forza lavoro (dati peraltro assimilabili a quelli del mercato europeo ricavabili da Eurostat).

Come ribadito *supra*, la Corte ritiene che la richiesta di intervento nell'ordinanza fosse chiara, nel senso della rimozione del solo tetto massimo all'indennità.

Tuttavia, non è da trascurare che nel rinvio del Tribunale di Livorno (come parimenti in quello precedente del Tribunale di Roma) sia stato sottolineato come il criterio discrezionale fondato sul mero numero dei dipendenti è da ritenersi “anacronistico” e non idoneo a dare conto dell'effettiva forza economica dell'impresa. In effetti anche la Corte si sofferma (come già aveva fatto nel precedente C.cost. 183/2022) sul tema, enfatizzando come «resta fermo l'auspicio che il legislatore intervenga sul profilo inciso dalla presente pronuncia, nel rispetto del principio, qui affermato, secondo cui il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il fatturato o il totale di bilancio, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale».

Annotazione, una volta ancora, destinata al recalcitrante legislatore che è rimasto inerte dinanzi a una articolazione sempre più complessa della normativa rimediale contro l'esercizio illegittimo del potere di recesso datoriale, e dinanzi a un quadro che contribuisce senza dubbio a incrementare l'incertezza in un settore che costituisce il baricentro dell'intero ordinamento lavoristico.

Con la pronuncia del 2022 la Consulta ha certamente modificato la precedente posizione secondo cui era stata considerata costituzionalmente legittima la predisposizione della normativa di una tutela (francamente poco più che simbolica) per lavoratori delle piccole imprese colpiti da licenziamento illegittimo (v. ad esempio C.cost. 6 marzo 1974 n. 55 che ritenne la normativa "non irrazionale" e C.cost. 14 gennaio 1986 n. 2 che giustificò il regime speciale in ragione della «ancora attuale crisi economica che colpisce le imprese ed il paese»).

La ragione principale di tale cambiamento di rotta sembra essere legato al superamento nell'ordinamento, avvenuto con l. 28 giugno 2012 n. 92 e confermato con d.lgs. 23/2015, della contrapposizione manichea tra tutela indennitaria per le piccole imprese e tutela reale per le realtà non piccole. È quanto, d'altra parte, sembra evincersi dalle parole della Corte: in un «sistema imperniato sulla portata tendenzialmente generale della tutela monetaria, la specificità delle piccole realtà organizzative [...] non può giustificare un sacrificio sproporzionato del diritto del lavoratore di conseguire un congruo ristoro del pregiudizio sofferto» (C.cost. 183/2022).

L'ulteriore sviluppo, frutto delle decisioni dei giudici ordinari e, soprattutto, di quelli costituzionali, è cosa nota e di cui non si può qui dare conto. Dinanzi all'attuale quadro, ormai ai limiti del tollerabile, una forma di semplificazione *de iure condendo* potrebbe consistere nella rimozione del regime speciale per le piccole imprese, sulla falsariga di quanto avvenuto per le cc.dd. "organizzazioni di tendenza" con il d.lgs. 23/2015.

Si potrebbe dunque superare il tabù della tutela reale per i lavoratori delle piccole imprese: un rimedio la cui applicazione sarebbe rimessa al prudente apprezzamento del giudice e riconosciuto soltanto dinanzi a un licenziamento gravemente viziato, in una realtà produttiva economicamente solida e idonea a reinserire il lavoratore illegittimamente pretermesso. Un rimedio che sarebbe adottato dalla giurisprudenza solo in casi estremi, ma che contribuirebbe a persuadere colui che ritiene di essere stato licenziato illegittimamente a impugnare e a ricorrere in giudizio; così come consentirebbe un maggiore bilanciamento degli interessi tra le parti nei tentativi di conciliazione. Una alternativa meno radicale sarebbe quella dell'adozione di ulteriori parametri per definire l'impresa minore, seppur si possano immaginare le critiche che seguirebbero all'individuazione di un criterio piuttosto che di un altro. La giudice rimettente ricorda come già la risoluzione della Commissione UE del 6 maggio 2003 abbia definito la microimpresa sulla base di parametri anche economici; e come la normativa interna in altri settori, come quello delle procedure concorsuali, abbia fatto scelte analoghe (art. 1, co. 2, d.lgs. 9 gennaio 2006 n. 5) [*per approfondimenti su questo aspetto e sulla proposta di rimozione della disciplina speciale, per chi volesse, v. Varva, Piccole imprese e criteri di dimensionamento nella disciplina del licenziamento illegittimo, in Labor, 2024, 687*].

Simone Varva, professore associato nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza i documenti: [Trib. Livorno, ordinanza 29 novembre 2024](#); [C. cost., 21 luglio 2025, n. 118](#)