

Spett.li Clienti

Oggetto: Licenziamenti illegittimi e piccole imprese – La Corte Costituzionale supera il tetto delle sei mensilità

Con la sentenza n. 118 del 2025, la Corte costituzionale è tornata a occuparsi di un tema che riguarda da vicino moltissime realtà imprenditoriali italiane: la tutela spettante ai lavoratori licenziati illegittimamente da aziende di piccole dimensioni.

La normativa introdotta con il decreto legislativo n. 23 del 2015 – noto come “contratto a tutele crescenti” – prevedeva un trattamento differenziato per le imprese con meno di 15 dipendenti, le cosiddette “sotto soglia”. In caso di licenziamento dichiarato illegittimo, queste aziende erano tenute a corrispondere al lavoratore un’indennità fortemente ridotta: non solo dimezzata rispetto a quella prevista per le imprese di maggiori dimensioni, ma anche contenuta entro un limite massimo invalicabile di sei mensilità.

Proprio questo tetto di sei mensilità è stato ora giudicato incostituzionale.

La Corte ha ritenuto che quel limite rigido – uguale per tutti e non superabile neppure nei casi più gravi – fosse lesivo di alcuni fondamentali principi costituzionali: in primo luogo, il diritto all’uguaglianza e alla personalizzazione del risarcimento. Un licenziamento può essere viziato per motivi molto diversi: può mancare la giusta causa, la procedura può essere violata, il fatto contestato può essere del tutto insussistente. Eppure, fino a oggi, nei confronti dei datori “sottosoglia”, la legge impediva ai giudici di tener conto della gravità del singolo caso, appiattendolo ogni vicenda sullo stesso trattamento risarcitorio, troppo basso per poter essere considerato efficace.

Nella sua pronuncia, la Corte sottolinea come anche un’impresa con pochi dipendenti possa avere una forza economica significativa. Il solo criterio numerico non basta più – soprattutto oggi – a misurare le capacità reali di un’azienda. E se un licenziamento risulta illegittimo, anche in una piccola realtà lavorativa, deve poter essere sanzionato in modo proporzionato.

Cosa comporta, quindi, questa decisione?

Da oggi, le imprese con meno di 15 dipendenti restano soggette al dimezzamento delle indennità rispetto ai massimali ordinari, ma non sono più vincolate al limite delle sei mensilità. Questo significa che un giudice potrà liquidare al lavoratore illegittimamente licenziato anche importi



Studio Pisciotta

C.F. PSCNGL74H27G273R

P.I. 04848330827

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it

studiopisciotta@studiopisciotta.com

www.studiopisciotta.com

Sede di Marsala Via Sibilla, 5 - +39 0923 952388

Sede di Palermo Via Stefano Turr, 38 - +39 091 6090036

Sede di Roma Via C. Colombo, 456 - +39 06 5817225

Sede di Reggio Calabria Via Sant’Anna, 4 - +39 0965 24582

superiori alle sei mensilità, superando il tetto precedentemente previsto, ma sempre all'interno della cornice delineata dal D.lgs. n. 23/2015, che prevede – per i datori di lavoro sotto i 15 dipendenti – un dimezzamento delle indennità rispetto a quelle spettanti nelle imprese più grandi.

In particolare:

- l'art. 3, comma 1 prevede, per i licenziamenti privi di giustificato motivo o giusta causa, un'indennità compresa tra 6 e 36 mensilità; per i datori "sottosoglia", questo range resta dimezzato: da 3 a 18 mensilità;
- l'art. 4, comma 1 disciplina i casi di vizi formali o procedurali (come la mancata contestazione scritta o la violazione del procedimento disciplinare), per i quali l'indennità ordinaria è tra 2 e 12 mensilità; anche qui, per le imprese più piccole, la forbice è da 1 a 6 mensilità;
- infine, l'art. 6, comma 1 si riferisce all'ipotesi di conciliazione con accettazione dell'assegno offerto dal datore: l'importo ordinario è una mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 3 a un massimo di 27 mensilità; nel regime dimezzato, i limiti diventano da 1,5 a 13,5 mensilità.

La Corte ha lasciato inalterata la possibilità di applicare queste soglie ridotte, ma ha eliminato la regola – contenuta proprio nell'art. 9, comma 1 – che vietava di superare, in ogni caso, il tetto di sei mensilità, rendendo di fatto più elastica e aderente al caso concreto la valutazione del giudice.

È un cambiamento che rafforza la posizione del lavoratore, ma che impone – ancora di più – attenzione e prudenza da parte del datore di lavoro. Le conseguenze di un licenziamento gestito male, senza le giuste cautele, nel rispetto delle procedure, o in assenza di motivazioni solide, potrebbero ora comportare esborsi più rilevanti rispetto al passato, anche per le piccole aziende.

25 luglio 2025

Avv. Dott. Angelo Pisciotta



Studio Pisciotta

C.F. PSCNGL74H27G273R

P.I. 04848330827

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it

studiopisciotta@studiopisciotta.com

www.studiopisciotta.com

Sede di Marsala Via Sibilla, 5 - +39 0923 952388

Sede di Palermo Via Stefano Turr, 38 - +39 091 6090036

Sede di Roma Via C. Colombo, 456 - +39 06 5817225

Sede di Reggio Calabria Via Sant'Anna, 4 - +39 0965 24582