Ufficio comunicazione e stampa della Corte costituzionale

Comunicato del 22 ottobre 2026

IL LIMITE DI SEI MENSILITÀ PER L'INDENNITÀ SPETTANTE AI "VECCHI ASSUNTI" ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATI PUÒ ESSERE SUPERATO ANCHE SE LA "PICCOLA IMPRESA" NON OCCUPA PIÙ DI QUINDICI PRESTATORI DI LAVORO

Con la sentenza numero 174, depositata oggi, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

In relazione ai cosiddetti "piccoli" datori di lavoro (che non occupano più di quindici dipendenti – cinque se imprese agricole – in ciascuna unità produttiva o comunque nell'ambito dello stesso comune, oppure più di sessanta nel complesso), la disposizione censurata disciplina le conseguenze del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.

Per tali licenziamenti – ferma la tutela reintegratoria "piena" prevista, indipendentemente dal requisito dimensionale, dai primi due commi dell'articolo 18 dello statuto lavoratori per i licenziamenti discriminatori, verbali oppure nulli per altra causa –, la legge numero 604 del 1966 prevede l'obbligo di risarcire il danno subito dal lavoratore con il versamento di «un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto».

La Corte ha considerato fondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate dal Tribunale di Livorno, per il quale l'imposizione di un tetto massimo di sei mensilità all'indennità risarcitoria si poneva in contrasto con gli articoli 3, commi primo e secondo, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'articolo 24 della Carta sociale europea.

Una forbice compresa tra 2,5 e sei mensilità comprime, infatti, eccessivamente l'ammontare dell'indennità, impedendo una reale personalizzazione del danno subito dal lavoratore, specie in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità. Inoltre, rappresenta una sorta di liquidazione legale «forfetizzata e standardizzata», come tale inidonea a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi a offrire un ristoro adeguato a garantire la dignità del lavoratore, nel rispetto del principio di eguaglianza. Ancora, essa risulta inefficace rispetto alla necessaria funzione deterrente, volta a dissuadere il datore di lavoro dal reiterare l'illecito. Infine, riconosce ingiustificatamente una tutela monetaria in favore dei "vecchi assunti" tendenzialmente meno favorevole rispetto a quella spettante agli assunti dopo il 7 marzo 2015 nelle imprese di minori dimensioni, a seguito della sentenza numero 118 del 2025 di questa Corte, che ha eliminato l'analogo limite di sei mensilità previsto dall'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo numero 23 del 2015 per il cosiddetto "contratto a tutele crescenti".

Per porre rimedio ai vizi così riscontrati, la Corte ha ritenuto sufficiente intervenire sulla possibilità di incrementare la misura dell'indennità fino a dieci o quattordici mensilità, in favore dei lavoratori con anzianità superiore rispettivamente a dieci o a venti anni, già prevista dallo stesso articolo 8 della legge numero 604 del 1966, in presenza di un'occupazione nell'impresa superiore, nel complesso, a quindici prestatori di lavoro.

La Corte, in considerazione dell'ambito applicativo della disciplina in esame – limitato ai dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 e, quindi, ormai in possesso di un'anzianità lavorativa di almeno dieci anni – ha ritenuto che il reale ostacolo a una tutela monetaria rispettosa dei parametri costituzionali evocati fosse costituito proprio dal requisito dimensionale imposto dall'inciso finale dell'articolo 8 scrutinato.

L'eliminazione di tale vincolo, chiarisce la Corte, permetterà l'ampliamento – in favore di tutti i "vecchi assunti" nelle imprese di minori dimensioni – della forbice entro la quale potrà spaziare la discrezionalità del giudice, pur sempre nel rispetto dei criteri dettati dal medesimo articolo 8 della legge numero 604 del 1966, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti.

Roma, 22 ottobre 2026