

**Piccole imprese, grandi problemi:
note a margine di Corte Cost. n. 118/2025***

Alessandro Riccobono

1. La sentenza n. 118/2025 nel quadro della giurisprudenza costituzionale sul Jobs Act	63
2. L'incostituzionalità del «tetto» indennitario ex art. 9, comma 1, d.lgs. 23/2015: le ricadute applicative	65
3. Le ragioni della decisione: la centralità dei principi di effettività, adeguatezza e dissuasività nel sistema dei rimedi avverso i licenziamenti illegittimi	67
4. Dove la Corte non può arrivare e il legislatore non vuole: la dimensione dell'impresa tra soglie occupazionali e capacità economica	74
5. I riflessi sull'art. 8, l. n. 604/1966: la tutela obbligatoria è in odore di incostituzionalità?	78

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 500/2025

1. La sentenza n. 118/2025 nel quadro della giurisprudenza costituzionale sul Jobs Act

La sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale può essere considerata il punto d'approdo della straordinaria opera di «contro-riforma» che in questi anni ha investito la disciplina dei licenziamenti introdotta dal *Jobs Act*¹⁵⁶.

A distanza di un decennio dalla sua entrata in vigore, il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, sembra aver smarrito gran parte della sua fisionomia originaria, al punto da apparire come un lontano parente del prodotto normativo ispirato alle metriche dell'*efficient breach* che ne avevano costituito il principale punto di riferimento teorico¹⁵⁷.

Pezzo dopo pezzo, il Giudice delle leggi ha corretto le disarmonie più evidenti di quel disegno legislativo, riaffermando la centralità costituzionale del principio lavorista pur senza mettere in discussione l'intento politico «di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione», attraverso «l'introduzione di tutele certe e più attenuate in caso di licenziamento illegittimo»¹⁵⁸.

Si è trattato, in effetti, di un'antologia di decisioni senza precedenti, all'esito della quale è stato inevitabile chiedersi se la Corte si sia spinta oltre il suo ruolo di custode dei valori costituzionali, addentrandosi in un terreno che non le è proprio: non sono mancate le opinioni in tal senso¹⁵⁹, ma la loro critica è apparsa spesso ingenerosa, anche perché messa a dura prova dal costante impegno con cui il supremo collegio, nella diversa composizione che ne ha caratterizzato i mandati, ha cercato di coniugare la razionalizzazione delle soluzioni legislative sottoposte al suo scrutinio con gli obiettivi di *policy* perseguiti dal decisore pubblico. In questo senso, si può dire che la Corte ha sempre agito come garante dell'equilibrio dei poteri, delimitando gli spazi della discrezionalità legislativa senza mai usurparli.

In forza di questo approccio, ad esempio, è rimasto fermo il dualismo tra gli assunti prima e dopo il 7 marzo 2015: un discriminante costantemente avallato dalla Consulta, che ha utilizzato il fluire del tempo come legittimo criterio di diversificazione delle

¹⁵⁶ Cfr. M. V. BALLESTRERO, *La disciplina dei licenziamenti. Quale tecnica giuridica per quale disegno politico*, in *Labor*, 2023, 6, 563 ss.; M. MAGNANI, *Il terribile diritto. Riflessioni sull'attuale regime del licenziamento tra giurisprudenza e legislatore*, in *RIDL*, 2021, I, 169 ss.

¹⁵⁷ Cfr. A. SCHWARTZ, D. MARKOVITS, *The Myth of Efficient Breach*, 93, Yale Law School, Faculty Scholarship Series, n. 93/2010.

¹⁵⁸ Cfr. Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194; Corte Cost. 22 gennaio 2024, n. 7; Corte Cost. 19 marzo 2024 n. 44.

¹⁵⁹ Cfr. C. PISANI, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in Atti delle giornate di studio Aidlass 2022, La Tribuna, Piacenza, 2023, 9 ss.; P. TOSI, E. PUCCETTI, *I licenziamenti disciplinari ed economici nel Jobs Act «riscritto» dalla Consulta*, in *RIDL*, 2024, I, 303 ss.; B. CARUSO, C. CARUSO, *Licenziamento e «politiche» giurisdizionali del lavoro. Riflessioni interdisciplinari a partire dalle sentenze nn. 128 e 129/2024 della Corte Costituzionale*, in *RIDL*, 2024, I, 323 ss. e 532 ss.

situazioni giuridiche, ravvisandone la coerenza con le scelte di politica economica operate dal legislatore, ancorché le stesse poggi su teoremi di *Law and Economics* tutt'oggi privi di riscontri empirici¹⁶⁰.

Allo stesso modo, la Corte non ha mai scalfito l'impianto normativo che diversifica le sanzioni in base ai vizi del recesso datoriale, confermando la scelta legislativa di riservare la tutela ripristinatoria alle violazioni più gravi e quella per equivalente alle altre ipotesi di invalidità.

Piuttosto, la raffica di interventi manipolativi o demolitivi di cui essa si è resa autrice può essere considerata la naturale conseguenza dell'aver preso sul serio il nuovo assetto dei rimedi, oggi compendiato nella formula «non tutti i licenziamenti sono uguali»¹⁶¹: sotto questo profilo, la Corte non ha fatto altro che trarre le dovute implicazioni di questo assunto sul piano dei principi costituzionali, affermando a più riprese che l'indebita rottura del vincolo negoziale è un evento traumatico per la persona che lavora, sicché le tutele apprestate per compensarne gli effetti devono essere opportunamente graduate in base alle specificità del caso concreto. Il che significa che le esigenze di certezza e prevedibilità dei cosiddetti «costi di separazione» non possono giustificare rimedi rigidi e standardizzati, né legittimare sanzioni di diversa natura a fronte di provvedimenti espulsivi affetti da vizi di identica gravità¹⁶².

E così, dopo aver eliminato l'automatismo risarcitorio connesso all'anzianità di servizio (sentt. nn. 194/2018 e 150/2020) e riportato in auge la tutela reintegratoria ladove era stata irragionevolmente esclusa (sentt. nn. 22/2024, 128/2024 e 129/2024), la Consulta ha ribadito i suddetti principi anche con riguardo alla disciplina valevole per i «piccoli datori di lavoro», censurando l'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015¹⁶³.

¹⁶⁰ Sull'assenza di qualsiasi evidenza empirica che dimostrì la presa di correlazione tra la riduzione delle tutele contro i licenziamenti e l'aumento dello stock occupazionale complessivo, cfr. OECD, *Employment Outlook 2020*, 170, https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page1. Cfr. anche A. PERULLI, *Il "trittico" della Corte costituzionale sulla disciplina licenziamento. Dalla law & economics ai principi di tutela del lavoro*, in *LDE*, 2021, 1 ss.

¹⁶¹ Cfr. C. CESTER, *La disciplina rimediale dei licenziamenti illegittimi: una risistemazione sempre più problematica*, in *VTDL*, 2024, 475 ss.

¹⁶² Cfr., S. GIUBBONI, *L'evoluzione del sistema sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi: l'adeguatezza delle tutele alla luce della giurisprudenza costituzionale*, in *LPO*, 2024, 481 ss.; V. SPEZIALE, *La giurisprudenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *RGL*, 2020, I, 733 ss.

¹⁶³ Si tratta, com'è noto, dei datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, Stat. lav., ovvero che non superino la soglia dei quindici dipendenti nella stessa unità produttiva o in più unità produttive ubicate nello stesso comune (o più di cinque se imprese agricole), ovvero che occupino complessivamente meno di sessanta dipendenti. In questo scritto si utilizzeranno in chiave atecnica e come sinonimi le espressioni «piccoli datori di lavoro; «piccole imprese» o «imprese sotto-soglia».

Di seguito qualche riflessione su questo nuovo pronunciamento, che consegna un quadro regolativo sempre più stratificato e difficile da interpretare, di fronte al quale, verosimilmente, l'attività di ortopedia costituzionale potrebbe non essere del tutto conclusa.

2. L'incostituzionalità del «tetto» indennitario ex art. 9, comma 1, d.lgs. 23/2015: le ricadute applicative

Per comprendere la portata della decisione in commento, occorre ricordare che la disciplina dettata dall'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, si reggeva inizialmente su tre pilastri: *i) l'esclusione della tutela reale per le imprese sotto-soglia, fatta salva l'ipotesi dei licenziamenti nulli ex art. 2, comma 1; ii) il dimezzamento delle indennità risarcitorie operanti nelle imprese di maggiori dimensioni ai sensi degli artt. 3, comma 1 (assenza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo o oggettivo), 4, comma 1 (vizi di forma e/o procedura) e 6, comma 1 (offerta di conciliazione); iii) l'imposizione di un tetto massimo di sei mensilità all'indennizzo spettante al lavoratore in ogni caso di licenziamento illegittimo (ad eccezione, come detto, delle cause di nullità)*¹⁶⁴.

Nel caso di specie, il supremo organo costituzionale ha ritenuto tale disposizione in contrasto con gli artt. 3, 4, 35, 41 e 117 Cost. – quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea –, limitatamente alla parte in cui stabilisce che l'indennizzo «non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

L'effetto abrogativo della declaratoria di incostituzionalità, pertanto, incide esclusivamente sul «tetto» economico fissato dalla norma, mentre vengono preservati sia l'esonero delle imprese minori dalla sanzione ripristinatoria, sia il criterio del dimezzamento rispetto alle indennità valevoli per i datori di lavoro sopra-soglia.

Di fatto, le ricadute pratiche si colgono in ordine al trattamento sanzionatorio dei licenziamenti ingiustificati, per i quali la forbice dell'indennità di cui all'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, viene allargata da un minimo di 3 a un massimo di 18 mensilità, con un significativo innalzamento del limite superiore che il *Jobs Act* aveva

¹⁶⁴ Più precisamente, la formulazione originaria dell'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, era la seguente: «ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2 e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1 è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità». Queste ultime si riferiscono all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Cfr. A. BELLAVISTA, *Piccoli datori di lavoro e organizzazioni di tendenza*, in F. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, Adapt University Press, 2015, 188 ss.

originariamente fissato in quest'area, sulla falsariga di quanto previsto dall'art. 8, l. n. 604/1966, tuttora in vigore per gli assunti prima del 7 marzo 2015.

All'interno di questo nuovo *range*, spetta al giudice il potere-dovere di modulare il *quantum* da corrispondere al lavoratore, combinando il criterio primario dell'anzianità di servizio con gli altri indici desumibili dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali (cfr. sentenza n. 194/2018), quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, il comportamento delle parti, la situazione del mercato del lavoro locale e l'età anagrafica del lavoratore (cfr. art. 8, l. n. 604/1966; art. 18, comma 5, Stat. Lav.; art. 30, comma 3, l. n. 183/2010)¹⁶⁵.

La sentenza, invece, non produce risultati apprezzabili rispetto alle indennità previste in caso di licenziamenti viziati nella forma o nella procedura, né incrementa l'*appeal* dell'offerta di conciliazione.

Per quanto riguarda i primi, il dimezzamento dell'indennità prevista dall'art. 4, comma 1, comporta che l'ammontare liquidabile in favore del lavoratore non potrà comunque superare il previgente tetto di sei mensilità: quantificazione che la Corte ha evidentemente ritenuto conforme al principio di graduazione delle sanzioni, alla luce del minor disvalore dei vizi di forma rispetto a quelli di sostanza.

Quanto all'offerta di conciliazione, si può osservare che, a fronte dell'incremento del massimale risarcitorio per i licenziamenti ingiustificati, l'indennità prevista dall'art. 6, comma 1, risulterà quasi sempre poco allettante per il lavoratore, specialmente ove si consideri che la stessa continua a crescere automaticamente in funzione dell'anzianità di servizio, potendo raggiungere importi significativi (adesso fino a 13,5 mensilità) solo per i dipendenti in forza all'azienda da parecchi anni¹⁶⁶.

Al netto di queste considerazioni, il *dictum* della Corte è comunque di estrema rilevanza sul piano ordinamentale, e ancor di più su quello applicativo: basti considerare

¹⁶⁵ Il recupero della discrezionalità giudiziale ai fini della quantificazione dell'indennità risarcitoria ex art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, discendeva già dalla sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale. Quest'ultima aveva infatti proiettato i suoi effetti conformativi anche sulla disciplina sanzionatoria riservata alle piccole imprese, grazie all'interpretazione costituzionalmente orientata offertane dalla giurisprudenza di merito. Cfr. Trib. Genova 21 novembre 2018, in *Labor*, 2019, 340, con nota di G. BOLEGO, *La liquidazione dell'indennità da licenziamento ingiustificato dopo C. cost. n. 194/2018: prime indicazioni della giurisprudenza di merito* e in RIDL, 2019, II, 171, con nota di P. ALBI, *Giudici, legislatori e piccole imprese dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018*.

¹⁶⁶ Tra l'altro, laddove il licenziamento colpisca un dipendente con elevata anzianità di servizio, sarà verosimilmente il datore di lavoro a preferire l'alea del giudizio, tenuto conto che l'importo dell'offerta di conciliazione potrebbe approssimarsi a quello da dover corrispondere al lavoratore in caso di soccombenza.

che il tessuto produttivo italiano si caratterizza per la prevalenza di piccole e micro-imprese, che rappresentano circa il 95% delle realtà attive e occupano il 43,8% dei dipendenti¹⁶⁷, molti dei quali beneficeranno delle innovazioni introdotte dalla Consulta.

Per costoro, l'ambigua formula delle «tutele crescenti» potrebbe dunque diventare un po' meno simbolica, e possibilmente anche meno ipocrita, come traspare dalle prime decisioni emesse dai giudici di merito¹⁶⁸.

3. Le ragioni della decisione: la centralità dei principi di effettività, adeguatezza e disuasività nel sistema dei rimedi avverso i licenziamenti illegittimi

La decisione della Corte non giunge come «un fulmine a ciel sereno»¹⁶⁹.

Va infatti rammentato che l'incostituzionalità dell'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, era già stata virtualmente accertata, anche se non dichiarata, dalla precedente «sentenza monito» n. 183/2022¹⁷⁰.

In quell'occasione, la Corte aveva optato per una pronuncia di inammissibilità al fine di non invadere il campo delle valutazioni politiche riguardanti l'individuazione dello spartiacque fra piccoli e grandi datori di lavoro, dal quale dipende il diverso regime di tutela avverso i licenziamenti illegittimi previsto dal *Jobs Act*.

Allo stesso tempo, però, i giudici avevano messo in mora il legislatore, invitandolo a rivedere la materia dei licenziamenti in termini complessivi, pena l'inevitabilità di un

¹⁶⁷ Cfr. Istat, Annuario statistico italiano 2024, in <https://www.istat.it/storage/ASI/2024/capitoli/C14.pdf>.

¹⁶⁸ Cfr. App. Venezia 31 luglio 2025, n. 685, in *Onelegale*, che ha liquidato un'indennità pari a 12 mensilità in favore di un lavoratore assunto da due anni; App. Bologna, 4 agosto 2025, n. 422, in *Onelegale*, che ha liquidato un'indennità pari a 7 mensilità in favore di un dipendente assunto per tre mesi.

¹⁶⁹ La possibile incostituzionalità dell'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, era stata già prospettata, in dottrina, all'indomani della sentenza n. 194/2018. Cfr. P. Tosi, *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il suo "dopo"*, in *DRI*, 2019, 244 ss.; P. PASSALACQUA, *La tutela contro il licenziamento nelle piccole imprese dopo Corte cost. n. 194/2018 tra ius conditum e ius condendum*, in *MGL*, 2019, 86 ss.; A. TURSI, *Jobs Act e "piccole imprese". Sulla questione di costituzionalità del "contratto a tutele crescenti" con i "piccoli" datori di lavoro*, in M.T. CARINCI, A. TURSI, *Tutele crescenti e lavoro organizzato al vaglio delle Alte Corti*, Giappichelli, Torino, 2021, 67 ss.

¹⁷⁰ Cfr. Corte Cost. 22 luglio 2022, n. 183, su cui v., *ex multis*, i commenti di C. ZOLI, *La Corte costituzionale prosegue la «controriforma»: i licenziamenti nelle piccole imprese*, in *DRI*, 2022, 1135 ss.; V. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese*, in *RGL*, II, 2023, 167; G. BOLEGO, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*, in *ADL*, 2022, 1255 ss.; G. FRANZA, *Le cosiddette "piccole imprese", il monito costituzionale e il cubo di Rubik*, in *MGL*, 2022, 828 ss.; M. MOCELLA, *Il licenziamento nella piccola impresa: molti dubbi e poche certezze dopo il nuovo intervento della Corte costituzionale*, in *DML*, 2022, 701 ss.

intervento correttivo sulla questione rimasta in sospeso: intervento che, alla prova dei fatti, non ha tardato ad arrivare, in un contesto segnato dal perdurante immobilismo delle forze politiche di maggioranza – interessate semmai a percorrere strade alternative rispetto a quelle indicate dalla Consulta¹⁷¹ – e dal fallimento della campagna referendaria promossa dalla Cgil, che tra i propri obiettivi annoverava anche quello di incrementare le tutele dei lavoratori illegittimamente licenziati nelle piccole imprese, attraverso la duplice abrogazione dell'intero d.lgs. n. 23/2015 e del tetto risarcitorio di cui all'art. 8, l. n. 604/1966¹⁷².

I rilievi sollevati dal Tribunale di Livorno, in funzione di giudice remittente¹⁷³, sono sostanzialmente gli stessi già portati all'attenzione della Consulta dal Tribunale di Roma, in occasione del primo incidente di costituzionalità che aveva investito l'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015¹⁷⁴.

Si tratta, in estrema sintesi: *i)* dell'esiguità della forbice indennitaria prevista dalla disposizione, che, unita a un massimo edittale altrettanto modesto, non avrebbe consentito un adeguato ristoro e un'efficace deterrenza del pregiudizio concretamente sofferto dal lavoratore in relazione alla tipologia del vizio da cui è affetto il licenziamento; *ii)* dell'irragionevolezza del criterio dimensionale, assunto dalla legge quale unico parametro di riferimento per l'applicazione della tutela ridotta nelle imprese minori.

¹⁷¹ Ci si riferisce al tentativo di introdurre nelle pieghe del d.d.l. di conversione del d.l. 26 giugno 2025, n. 92, una serie di emendamenti volti a comprimere le tutele dei lavoratori, prevedendo tra l'altro il ritorno alla decorrenza dei termini di prescrizione dei crediti retributivi in costanza di rapporto di lavoro, per il personale dipendente dalle imprese che integrano il requisito occupazionale dell'art. 18, commi 8 e 9, Stat. Lav. Sul punto v. F. SCARPELLI, *Il colpo di mano sulla prescrizione dei crediti dei lavoratori: fermare una norma incostituzionale sotto più profili*, in www.linkedin.it, 19 luglio 2025.

¹⁷² L'approvazione del *referendum* avrebbe riunificato la disciplina applicabile a vecchi e nuovi assunti, assicurando ai lavoratori dipendenti dalle imprese minori un'indennità senza tetto massimo e determinata secondo l'apprezzamento discrezionale del giudice. Cfr. M.V. BALLESTERO, *E se domani... Due referendum per cambiare la disciplina dei licenziamenti*, in *LD*, 2024, 585 ss. V. anche *Il referendum sui licenziamenti nelle piccole imprese. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Orsola Razzolini, Lorenzo Zoppoli e Corrado Caruso*, in www.giustiziainsieme.it.

¹⁷³ Cfr. Trib. Livorno, ord. 29 novembre 2024, su cui C. PISANI, *Il licenziamento nelle piccole imprese: dal "supermonito" di Corte cost. n. 183/2022 alla nuova rimessione del Tribunale di Livorno*, in *LG*, 2025, 82 ss., che prospettava l'inammissibilità della q.l.c. Analoghe perplessità erano state sollevate da M. MAGNANI, *Il licenziamento nelle piccole imprese tra legislatore e Corte costituzionale*, in *Boll. Adapt*, 14 luglio 2025. V. anche C. ZOLI, *Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese: una questione aperta*, in *DRI*, 2025, 569 ss.

¹⁷⁴ Cfr. Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, su cui; S. GIUBBONI, G. ORLANDINI, *La disciplina del Jobs Act relativa al licenziamento nelle piccole imprese davanti alla Corte costituzionale*, in *RGL*, II, 2021, 374; S. BRUN, *"Piccole" imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act ancora al vaglio della Consulta*, in *DRI*, 2021, 820 ss.

Secondo il giudice *a quo*, la combinazione di tali fattori non avrebbe consentito di operare una liquidazione rispettosa dei principi di uguaglianza, ragionevolezza e adeguatezza, facendo dipendere l'ammontare dell'indennità da un elemento estraneo al rapporto di lavoro, vale a dire il numero degli occupati, che nell'attuale contesto socio-economico risulta anacronistico e non capace di rispecchiare di per sé la concreta capacità economica del datore di lavoro.

Oltretutto, nell'area delle imprese minori, la limitatissima cornice edittale prevista dalla disposizione censurata avrebbe condotto a parificare il trattamento sanzionatorio riservato ai diversi vizi che possono affliggere il licenziamento, impedendo all'organo giudicante di tener conto della loro gravità ai fini della effettiva personalizzazione del risarcimento spettante al lavoratore: con la conseguenza, osserva il Tribunale, «che violazioni produttive di danni diseguali sono sanzionate in modo tanto simile da risultare essenzialmente uguale».

Tali censure vengono (nuovamente) condivise dalla Corte Costituzionale, che ritiene fondata la questione alla luce di tutti i parametri indicati dal giudice remittente.

Al cuore della motivazione si collocano soprattutto la lesione degli art. 3 e 117 Cost.: il primo, nella misura in cui «vieta di omologare situazioni eterogenee e di trascurare la specificità del caso concreto», imponendo la «necessaria personalizzazione del danno subito dal lavoratore»¹⁷⁵; il secondo, in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, quale norma interposta che attribuisce ai lavoratori licenziati senza un valido motivo il diritto a un «congruo indennizzo» o ad altra «adeguata riparazione».

Sotto quest'ultimo profilo, la Corte torna dunque a valorizzare la fonte sovranazionale che l'aveva già guidata nelle precedenti sentenze n. 194/2018 e 150/2020, per ribadire che il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo ha carattere polifunzionale e deve contraddistinguersi per la portata riparatoria, deterrente e sanzionatoria. Ciò non esclude che esso sia contenuto all'interno di una cornice edittale che oscilla tra un minimo e un massimo, purché la compensazione sia tale da dissuadere il datore di lavoro dall'irrogare un licenziamento ingiusto, nell'ottica di un equilibrato bilanciamento degli interessi in gioco¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Così già Corte Cost. n. 183/2022, punto 4.2 del *Considerato in diritto*; Corte Cost. n. 194/2018, punto 11 del *Considerato in diritto*; Corte Cost. n. 150/2020, punto 9 del *Considerato in diritto*.

¹⁷⁶ Sul punto è opportuno segnalare che la posizione della Consulta si discosta da quella del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, che ha interpretato l'art. 24 della Carta Sociale Europea in modo più garantista, ritenendolo ostativo ad

Tanto premesso, i giudici costituzionali aprono il loro ragionamento con l'affermazione secondo cui la reintegrazione «non costituisce l'unico paradigma possibile» per reagire ad un licenziamento invalido: si tratta di un'osservazione tutt'altro che nuova e la cui portata va ben oltre l'universo delle piccole imprese¹⁷⁷, sebbene sia proprio in tale ambito che la mancata costituzionalizzazione della tutela reale ha assunto un peso specifico per avallare un'opzione di politica del diritto storicamente radicata nella cultura legislativa italiana¹⁷⁸.

La conseguenza è che il decisore pubblico può validamente optare per una sanzione puramente monetaria, ma affinché questa sia compatibile con la Carta fondamentale occorre rispettare i summenzionati canoni di effettività, adeguatezza e dissuasività: questo perché «il licenziamento illegittimo, ancorché idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito» (punto 2.1 del *Considerato in diritto*).

Tutto ciò implica che l'organo giudicante deve poter personalizzare il danno subìto dal lavoratore, pena l'omologazione di situazioni diverse quanto a tipologia e gravità dei vizi del provvedimento espulsivo.

Si tratta di caratteristiche che, pur imponendosi anche per i licenziamenti intimati dai datori di lavoro di più piccole dimensioni, non risultano soddisfatte dall'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015: ed infatti, l'*«imposizione di un tetto, stabilito in sei mensilità di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità [...] comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità [...]»*; tale significativo contenimento delle conseguenze indennitarie a carico del datore di lavoro [...] delinea un'indennità stretta in un divario così esiguo [...] da connotarla al pari di una liquidazione legale forfetizzata

una disciplina nazionale, come quella dettata dal d.lgs. n. 23/2015, che prevede limiti massimi al ristoro del pregiudizio sofferto da un lavoratore illegittimamente licenziato. Cfr. la decisione resa dal CESD l'11 febbraio 2020 nel caso *CGIL, c. Italia*, che si pone sulla stessa linea della decisione del 31 gennaio 2017, resa nel caso *Finnish Society of Social Rights v. Finland*. I principi affermati in queste decisioni sono stati ultimamente ripercorsi da C. LAZZARI, *Ancora sulla "giurisprudenza" del Comitato Europeo dei Diritti Sociali in tema di licenziamenti e diritti sindacali: la travagliata marcia verso l'integrazione delle tutele nel dialogo fra "Carte" e "Corti"* (e un legislatore sordo), in *VTDL*, 2023, 511 ss.

¹⁷⁷ L'affermazione, ad esempio, si rinviene in Corte Cost., 7 febbraio 2000, n. 46, che ha dichiarato l'ammissibilità del referendum popolare sull'art. 18 Stat. Lav. L'esclusione della tutela reale dall'ambito delle soluzioni costituzionalmente necessitate è stata poi ribadita da tutta la giurisprudenza costituzionale sul *Jobs Act*, a partire da Corte Cost. 194/2018. Sul punto v. le osservazioni critiche di R. SANTUCCI, *La questione della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale: un ulteriore colpo per un'emarginazione discutibile*, in *MGL*, 2019, 354 ss.

¹⁷⁸ Cfr. Corte Cost. 6 marzo 1974, n. 55; Corte Cost. 19 giugno 1975, n. 152; Corte Cost. 8 luglio 1975, n. 189; Corte Cost. 14 gennaio 1986, n. 2; Corte Cost. 23 febbraio 1996, n. 44. Per un *excursus* storico-evolutivo della disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese, anche con riferimento alla giurisprudenza costituzionale in materia, cfr. L. FERLUGA, *Il licenziamento nelle piccole imprese*, in *VTDL*, 2024, 140 ss.

e standardizzata [...] inidonea a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi a costituire un ristoro del pregiudizio sofferto dal lavoratore, adeguato a garantirne la dignità, nel rispetto del principio di egualanza» (punto 2.2.3 del *Considerato in diritto*).

Sulla base di tali argomentazioni, come detto, la Corte ritiene di dover caducare unicamente la limitazione della tutela indennitaria all'interno del massimale di sei mensilità originariamente previsto dal legislatore, disattendendo l'invito del giudice remittente a censurare anche il criterio del dimezzamento, che avrebbe avuto l'effetto di riespandere le sanzioni economiche previste in via ordinaria per le imprese più grandi *ex artt. 3, comma 1 (da 6 a 36 mensilità), 4, comma 1 (da 2 a 12 mensilità) e 6, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 (da 3 a 27 mensilità)*.

La soluzione recepisce quanto suggerito da diversi commentatori¹⁷⁹, riflettendo una logica equilibrata: per un verso, essa impedisce che il lavoratore illegittimamente licenziamento subisca «un sacrificio sproporzionato» rispetto al diritto di «conseguire un congruo ristoro del pregiudizio sofferto» (Corte Cost. 183/2022); per altro verso, essa salvaguarda «l'esigenza di non gravare di costi eccessivi i piccoli datori di lavoro», tenendo conto di un'indicazione fornita anche dalle istituzioni sovranazionali con lo *Small Business Act*¹⁸⁰.

D'altra parte, l'esigenza di alleggerire gli oneri economici delle realtà di minori dimensioni – quale misura necessaria per preservarne la competitività in un mercato altamente globalizzato – pare costituire al giorno d'oggi la ragione primaria, se non

¹⁷⁹ Cfr., ad es., V. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022*, cit., 181. In senso critico verso tale soluzione G. BOLEGO, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese*, cit., 1264 e C. PISANI, *Il licenziamento nelle piccole imprese*, cit., 88; M. DELFINO, *La Corte costituzionale e il licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: una bussola per il legislatore? Nota a C. cost. sent. n. 183/2022*, in Riv. AIC, 7 marzo 2023, 178 ss., sul punto 187.

¹⁸⁰ Cfr. Commissione UE, *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa". Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa. Uno small Business Act per l'Europa*, Bruxelles, 25.6.2008 COM(2008) 394 definitivo, 7 ss., dove si segnala che le PMI sostengono oneri amministrativi e normativi sproporzionati rispetto alle imprese più grandi. Analogamente, la Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2009, segnala che le piccole imprese debbono essere gravate da oneri meno ingenti rispetto alle imprese non piccole e in assoluto non eccessivi. Tali indicazioni sono coerenti con quanto previsto dall'art. 153, par. 2, lett. b, del TFUE, secondo cui la possibilità di adottare Direttive in materia di politica sociale (ivi comprese quelle riguardanti la "protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro"), deve tener conto dell'esigenza di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici, di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

l'unica, su cui si fonda la conservazione di un regime di tutela agevolato dei licenziamenti nelle piccole imprese¹⁸¹.

Sotto questo profilo, il ragionamento seguito dalla Corte appare dunque condivisibile: una volta rimosso il modesto tetto risarcitorio di sei mensilità, la forbice indennitaria si presenta «sufficientemente ampia e flessibile, perché compresa fra un minimo e un massimo, tra i quali c'è un ampio divario», consentendo «al giudice di tener conto della specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza» (punto 2.2.3 del *Considerato in diritto*).

D'altronde, se la questione di costituzionalità fosse stata accolta nei termini prospettati dal giudice remittente, si sarebbe giunti all'irragionevole parificazione dei regimi di tutela indennitaria operanti nelle realtà di diverse dimensioni, affidando la differenziazione tra piccole e grandi imprese alla sola esclusione della reintegrazione attenuata nell'ambito delle prime: un esito, quest'ultimo, altamente disarmonico all'interno di un sistema che non contempla più l'alternativa secca tra la tutela reale e quella obbligatoria, ma che utilizza la monetizzazione del posto di lavoro come rimedio concorrente con la *restitutio in integrum* anche per i datori di lavoro sopra-soglia, imponendo di differenziare il costo della tutela per equivalente nei due perimetri dimensionali.

La Corte, dunque, non mette in discussione la specificità delle organizzazioni minori, come del resto non aveva fatto nella precedente pronuncia n. 183/2022, né in tutte quelle più risalenti.

Il problema, piuttosto, diviene (o per meglio dire continua a essere) quello del parametro utilizzato dalla legge per tracciare i confini della tutela differenziata, posto che ancora oggi questi ultimi sono delimitati esclusivamente attraverso il numero di dipendenti in forza all'impresa: un criterio della cui adeguatezza si discute fin dal dibattito parlamentare che ha preceduto l'approvazione della l. n. 604/1966, ma che finora

¹⁸¹ Come è noto, nelle sentenze n. 152/75, n. 189/1975 e n. 2/1986, cit. a nt. 23, la Corte Costituzionale aveva fondato la razionalità della disciplina speciale per le piccole imprese, oltre che sull'opportunità di non gravarle di oneri eccessivi, sulla natura fiduciaria del rapporto di lavoro e sulle tensioni che l'esecuzione di un ordine di reintegrazione potrebbe ingenerare nell'ambito di siffatte realtà organizzative. Di tali argomenti, l'unico che, allo stato attuale, mantiene una qualche pregnanza, appare essere solo il primo, atteso che, sia la fiduciarietà, sia il suo riflesso, ovvero la cd. tensione da reintegrazione, hanno progressivamente perduto la loro originaria rilevanza, per effetto della spersonalizzazione delle relazioni lavorative anche nelle piccole imprese e delle modifiche introdotte dalla l. n. 108/1990 alle soglie dimensionali dell'art. 18, Stat. Lav. Cfr., in tal senso, O. MAZZOTTA, *I licenziamenti. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1992, 710 ss.

ha resistito a qualsiasi ipotesi di revisione normativa¹⁸², nonostante vi sia piena consapevolezza che le soglie numeriche possono operare come barriera psicologica alla crescita degli organici, alimentando il «nanismo imprenditoriale» e le operazioni di frammentazione *ad hoc* dei confini aziendali¹⁸³.

Proprio per queste ragioni, la Consulta torna a sottolineare che il criterio occupazionale non è più idoneo a rispecchiare la reale forza del datore di lavoro, né la sua capacità di sostenere il costo di un licenziamento illegittimo: ciò poiché «in un quadro dominato dall’incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, al contenuto del numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari»¹⁸⁴.

A questo *vulnus*, tuttavia, non è possibile rimediare con una pronuncia creativa, dal momento che – come già rilevato dalla pronuncia n. 183/2022 – non rientra tra le prerogative del supremo organo di giustizia costituzionale «l’individuazione di una delle molteplici soluzioni atte a superare le incongruenze censurate», alle quali «corrispondono differenti opzioni di politica legislativa»¹⁸⁵.

La questione più scottante rimane dunque aperta, anche se è proprio questa chiave di lettura che stavolta permette alla Corte di dichiarare l’incostituzionalità della norma censurata, superando le difficoltà che le avevano precedentemente impedito di emettere una pronuncia nel merito: al riguardo, essa sottolinea che il Tribunale di Livorno, (diversamente da quanto aveva fatto quello di Roma) non mirava ad ottenere «un intervento altamente manipolativo, volto a ridisegnare la tutela speciale per i datori di lavoro sotto soglia in assenza di punti di riferimento univoci». Quest’ultimo, piuttosto, aveva richiesto soltanto di «eliminare la significativa delimitazione dell’indennità

¹⁸² Cfr. G. GHEZZI, *Un disegno di legge per la riforma della disciplina dei licenziamenti*, in *LD*, 1987, 383; M. BIAGI, *La dimensione dell’impresa nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1978.

¹⁸³ In effetti, le fatidiche soglie occupazionali dell’art. 18 Stat. Lav. hanno operato più come freno psicologico che come ostacolo normativo all’incremento degli organici aziendali. Cfr. B. ANASTASIA, *I vantaggi competitivi della piccola impresa nell’utilizzo del fattore lavoro: formazione, costi, obblighi e norme*, in F. TRAÙ (a cura di), *La “questione dimensionale” nell’industria italiana*, Il Mulino, Bologna, 1999, 659 ss.; R. SCHIATTARELLA, *Gli effetti dello Statuto dei lavoratori sull’occupazione: convinzioni diffuse ed evidenza empirica*, in *E&L*, 2001, n. 2, 95 ss. Resta comunque un dato di fatto che la minore onerosità delle regole in materia di licenziamento nelle piccole imprese abbia spinto i datori di lavoro a frazionare le unità produttive o a ricorrere a sofisticate forme di collegamento societario per suddividere il personale tra soggetti giuridici formalmente distinti, ma riconducibili ad un centro di interessi unitario (ad es. reti e gruppi di imprese). Sul tema dell’impresa di gruppo v. O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell’era della flexicurity*, in *RGL*, 2013, 46 ss. Da ultimo, cfr. G. GAUDIO, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora*, Giappichelli, Torino, 2021 ss.

¹⁸⁴ Così Corte Cost. n. 183/2022, punto 5.2 del *Considerato in diritto*.

¹⁸⁵ *Ibidem*, punto 7 del *Considerato in diritto*.

risarcitoria», suggerendo in tal modo una soluzione già presente nel contesto normativo, in quanto tale idonea a consentire l'emissione di una pronuncia di incostituzionalità nel rispetto delle «rime obbligate»¹⁸⁶.

Si giunge così ad un epilogo compromissorio, che evita lo sconfinamento nell'area delle valutazioni di *policy* riservate agli organi parlamentari, pur senza dimenticare che l'effettività delle tutele non può attendere un intervento legislativo che tarda ad arrivare. Non è poco, certamente, ma nemmeno abbastanza per risolvere tutti i problemi in campo.

4. Dove la Corte non può arrivare e il legislatore non vuole: la dimensione dell'impresa tra soglie occupazionali e capacità economica

L'innalzamento del limite indennitario prodotto dalla sentenza n. 118/2025 mitiga senza dubbio l'originaria iniquità del regime sanzionatorio di cui all'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

Ciò vale soprattutto per le realtà aziendali che, pur occupando un numero ridotto di dipendenti, posseggano una solida consistenza patrimoniale: per queste ultime, il rischio di dover corrispondere un risarcimento fino a diciotto mensilità può ritenersi idoneo a scoraggiare le pratiche di *moral hazard* insite nella possibilità di liberarsi di un dipendente sgradito attraverso l'esborso di una somma di denaro irrisoria e spesso non troppo distante dall'indennità sostitutiva del preavviso¹⁸⁷.

Se questo è il lato positivo, va anche detto che, essendo rimasto in vigore il *discrimen* legato alle sole soglie dimensionali, il nuovo massimale risarcitorio si applicherà indistintamente sia alle piccole imprese che hanno grandi potenzialità economiche, sia a quelle per le quali la ridotta consistenza occupazionale esprime una reale condizione

¹⁸⁶ Tale criterio, che si adatta più facilmente alle decisioni di carattere abrogativo, impone che la soluzione individuata dalla Corte sia «logicamente necessitata e implicita nello stesso contesto normativo». Esso si differenzia dal più flessibile criterio delle «rime adeguate», cui la Corte si è recentemente rifatta nell'ambito di pronunce a contenuto più marcatamente manipolativo (v. ad es. la sentenza n. 128/2024), e che permette di adottare soluzioni capaci di inserirsi armonicamente nel tessuto normativo, in coerenza con la logica perseguita dal legislatore, anche se queste non siano estrapolabili direttamente dalla legge. Sul punto si rinvia alle analisi di A. RUGGERI, *Verso una giustizia costituzionale di «equità»: quali riflessi di ordine istituzionale?*, in *Consulta online*, n. III, 17 settembre 2024, 1063 ss.; A. SPADARO, *Innovazione – o evoluzione? – del rapporto tra Corte costituzionale e legislatore (notazioni ricostruttive)*, in *Rivista AIC*, 2023, n. 2, 114 ss.

¹⁸⁷ Rileva acutamente V. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022*, cit., 178, che «una indennità risarcitoria minore, uguale o lievemente maggiore rispetto a quella dovuta in caso di mancato preavviso significa ripristinare di fatto l'art. 2118 c.c. per le piccole imprese, in quanto il vizio da cui è affetto il recesso non determina conseguenze sanzionatorie molto diverse rispetto al recesso *ad nutum*».

di marginalità sul mercato, a sua volta espressiva di una minore capacità di sostenere il «prezzo» di un licenziamento invalido: come è facile intuire, una cosa è *Instagram*¹⁸⁸, altra è la piccola bottega di provincia, sicché la ponderazione dei criteri funzionali alla personalizzazione del danno si prospetta opera alquanto delicata, che è destinata a risentire della specifica sensibilità culturale del giudice¹⁸⁹.

Questo è il motivo per cui la pronuncia della Corte è stata criticata negli ambienti dell'associazionismo imprenditoriale, dove aleggia la preoccupazione che una maggiore incertezza sui costi di separazione potrebbe far crescere un contenzioso che il *Jobs Act* aveva inteso narcotizzare, tra l'altro con risultati preoccupantemente efficaci¹⁹⁰.

La questione torna dunque sul tavolo delle forze politiche, alle quali la Consulta rivolge nuovamente un accorato appello affinché aggiorni gli indici rivelatori del potere economico del datore di lavoro, elencandone esplicitamente alcuni, come il «fatturato o il totale di bilancio», «da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale» (punto 2.2.3 del *Considerato in diritto*).

Al momento in cui si scrive, tuttavia, non vi sono segnali che lascino presagire un intervento dei *policy makers* a breve termine, come dimostra l'assenza di qualsiasi riferimento alla questione dei licenziamenti nel d.d.l. annuale sulle piccole e medie imprese, attualmente all'esame definitivo del Senato (A.S. n. 1484)¹⁹¹.

Nel frattempo, la riflessione in materia viene alimentata grazie al contributo della

¹⁸⁸ Il caso *Instagram* era stato richiamato dal Tribunale di Roma nella prima ordinanza di remissione alla Corte Costituzionale dell'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015. Come riportano le cronache, circa 13 anni fa *Facebook* annunciava l'acquisizione di *Instagram*, che all'epoca aveva appena 13 dipendenti a tempo pieno, per un miliardo di dollari. Oggi, quella stessa *app* fattura 1 miliardo di dollari ogni 6 giorni.

¹⁸⁹ Va qui ricordato che l'organo giudicante è tenuto a motivare le determinazioni sul *quantum* liquidato al lavoratore, in base ai criteri previsti dall'art. 18, comma 5, Stat. Lav., dall'art. 8, l. n. 604/1966 e dall'art. 30, comma 3, l. n. 183/2010.

¹⁹⁰ Cfr. P. ICHINO, *Cosa significa la riduzione delle cause di lavoro*, in *Lavoce.info*, 5 luglio 2022. Tale evidenza emerge anche dalle analisi sul campo consultabili all'interno del volume collettaneo a cura di A. OCCHINO, *Licenziamento e scienze sociali. Una ricerca*, Giappichelli, Torino, 2024, e, ivi, in particolare, M. MIRACOLINI, *Licenziamenti e valutazione d'impatto nelle Corti del sud Italia: l'indagine empirica in Sicilia, Sardegna e Calabria*, 191 ss.

¹⁹¹ Va peraltro osservato che neppure Confidustria – la quale è stata sentita in audizione parlamentare il 1° luglio 2025 – ha formulato alcuna proposta di emendamento riguardante la disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese.

dottrina¹⁹², che comunque non manca di segnalare, anche nelle proposte *de jure condendo*, le difficoltà nell'individuare ulteriori parametri economico/finanziari che concorrono a circoscrivere il *discrimen* tra grandi e piccoli datori di lavoro¹⁹³, unitamente allo storico indice del numero dei dipendenti¹⁹⁴.

L'ostacolo maggiore, in effetti, si può rinvenire nell'assenza nell'ordinamento italiano di una nozione unitaria di piccola impresa, la quale varia a seconda del settore giuridico e delle finalità prese in considerazione dal legislatore: tutela dei creditori, agevolazioni fiscali, trasparenza, partecipazione agli appalti, aiuti alle imprese, assunzioni obbligatorie, ecc.¹⁹⁵. Alla pluralità di fattispecie definitorie corrisponde pertanto una galassia di criteri identificativi di natura altrettanto eterogenea: qualitativo-soggettivo; quantitativo-economico; occupazionale; funzionale-settoriale, ecc.

¹⁹² Cfr., da ultimo, A. VISCOMI, *Quando i numeri contano: note sparse su "piccole imprese" e licenziamento*, in *Ambientediritto*, 2025, 3, 1 ss., il quale segnala che il ricorso a parametri finanziari come fatturato, attivo patrimoniale, ricavi, EBITDA, ecc., rischierebbe di accomunare in modo arbitrario attività tra loro eterogenee, ricordando come la Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003, n. 2003/361/CE abbia sottolineato che il fatturato delle imprese nel settore del commercio e della distribuzione è normalmente più elevato di quello del settore manifatturiero. L'A. suggerisce dunque di affinare il criterio dimensionale tuttora in vigore, includendo ad esempio nel computo dei lavoratori «anche i collaboratori non riconducibili al comma 2, dell'art. 2 del d.lgs. 81 e i dipendenti occupati all'estero dallo stesso datore di lavoro [...], al fine di prendere in considerazione la realtà in espansione delle imprese operanti su piattaforme digitali con sede all'estero e con presenza aziendale nel paese ridotta» (p. 10).

¹⁹³ V. la versione finale della *"Proposta di riforma del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi"*, presentata dal Gruppo Freccia Rossa il 17 giugno 2025, che, aderendo alla lettura di Antonio Visconti, suggerisce di mantenere inviolata la rigidità del criterio numerico tradizionale, includendovi però i collaboratori stabili (di cui all'art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81), i lavoratori *part-time* e i lavoratori all'estero. La soluzione, in verità, non sembra aggiungere molto a quanto già previsto o comunque desumibile dalla legislazione vigente, posto che: a) i collaboratori etero-organizzati sono parificati ai lavoratori subordinati a tutti gli effetti di legge (dunque anche ai fini delle soglie dimensionali); b) i lavoratori a tempo parziale vengono già computati in proporzioni all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (cfr., *ex multis*, Cass. 25 ottobre 2012, n. 18287). Più complessa la questione dei dipendenti all'estero, posto che la giurisprudenza tende a escluderne il computo ai fini del raggiungimento delle soglie *ex art. 18, comma 8, St. Lav.* (cfr. Cass. 30 settembre 2016 n. 19557), ma perviene alla soluzione opposta quando ci si trovi in presenza di società transnazionali che costituiscono un unico centro di imputazione dei rapporti lavorativi, a dispetto della loro formale autonomia sul piano della soggettività giuridica (cfr. App. Trento, 23 maggio 2019, n. 23; Cass. 12 gennaio 2017, n. 622).

¹⁹⁴ Il rilievo attribuito alla consistenza occupazionale va infatti preservato e non abbandonato, tenuto conto che questo indicatore è utilizzato stabilmente anche nello scenario comparato, ad es. in Francia dalla *Loi Macron* (Decreto n. 2017-1387 del 22 settembre 2017) e in Germania dal *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)*. Lo ricordano O. RAZZOLINI, nell'intervista a cura di V.A. Poso sul *referendum sui licenziamenti nelle piccole imprese*, cit., nt. 14, e C. PISANI, *Il licenziamento nelle piccole imprese*, cit., 87 ss.

¹⁹⁵ Si vedano, ad es. l'art. 2083 cod. civ., che detta la nozione di "piccolo imprenditore" a fini civilistici; gli artt. 2435-bis e 2435-ter c.c., che individuano le società di piccole dimensioni e le micro-imprese ai fini dell'applicazione della disciplina semplificata per la redazione dei bilanci; l'art. 2, lett. d), d.lgs. 19 gennaio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), che definisce l'impresa minore ai fini delle procedure concorsuali. Per ulteriori esempi, si rinvia ad A. VISCOMI, *Quando i numeri contano*, cit., 6 ss.; S. VARVA, *Piccole imprese e criteri di dimensionamento nella disciplina del licenziamento illegittimo*, in *Lavoro*, 2024, 687 ss.

Più univoche sono le indicazioni provenienti dal versante euro-unitario, che fonda la tripartizione tra microimprese, piccole imprese e medie imprese (PMI) sulla base della combinazione tra dato occupazionale e fatturato, a sua volta corretto dalle risultanze del bilancio annuale per tener conto delle differenze tra i diversi settori produttivi (soglie di 10, 50, 250 dipendenti - fatturato di 2, 10 e 50 milioni di euro - attivo patrimoniale inferiore a 2, 10 o 43 milioni di euro)¹⁹⁶.

Da ultimo, la tassonomia europea si è arricchita per effetto della Raccomandazione della Commissione n. 2025/1099, che ha introdotto la categoria definitoria delle piccole imprese a media capitalizzazione (*Small Mid Caps*), la quale abbraccia un segmento di operatori economici più grande delle PMI ma più piccolo delle grandi imprese¹⁹⁷.

Anche questo documento sottolinea che, ai fini classificatori, il criterio del numero degli occupati rimane il più significativo e deve imporsi come principale, ma va combinato con ulteriori criteri finanziari per escludere dalla definizione le imprese che operano su scala finanziaria eccezionalmente elevata (in termini di fatturato), e che hanno voci dell'attivo eccezionalmente elevate (in termini di bilancio).

Ora, è evidente che le soglie numeriche e patrimoniali individuate dalle fonti europee non potrebbero essere calate acriticamente nell'ordinamento italiano, ma dovrebbero essere plasmate alla luce di un'approfondita mappatura del tessuto produttivo nazionale e della morfologia delle imprese che lo popolano.

Ciò nondimeno, l'integrazione fra grandezze occupazionali (numero dipendenti) e finanziarie (fatturato e bilancio) sembra essere la via più convincente per valutare le effettive «dimensioni» del datore di lavoro e ripensare la disciplina protettiva dei

¹⁹⁶ Cfr. Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, pubblicata sulla G.U.U.E. n. L124 del 20 maggio 2003. L'art. 2 definisce la categoria delle microimprese delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) come quella costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR. Nella categoria delle PMI viene definita piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR. Nella categoria delle PMI è definita microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR. Sui contenuti di questa Raccomandazione è stato modellato, a livello domestico, il Decreto del Ministro delle Attività produttive del 18 aprile 2005, che ricalca le medesime definizioni di micro, piccole e medie imprese ai fini della concessione del sostegno pubblico alle attività produttive.

¹⁹⁷ Cfr. Raccomandazione della Commissione Europea 2025/1099/UE del 21 maggio 2025, relativa alla definizione delle piccole imprese a media capitalizzazione. In questo segmento ricadono «le imprese che non sono piccole o medie ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE, che occupano meno di 750 persone, il cui fatturato annuo non supera i 150 milioni di EUR o il cui totale di bilancio annuo non supera gli 129 milioni di EUR».

licenziamenti alla luce di un metodo di selezione più adeguato all’evoluzione del sistema di produzione contemporaneo.

La modifica delle soglie vigenti, peraltro, consentirebbe di abbandonare l’attuale logica bipolare (piccola vs grande impresa) e spostarsi verso un sistema di classificazione a più livelli, che consenta di modulare le discipline protettive in modo più calibrato, soprattutto per le situazioni intermedie. D’altra parte, se è vero che l’attività di misurazione dei valori finanziari potrebbe risultare complessa e di non agevole accertamento in sede processuale, si può comunque osservare che le regole per eliminare i margini di incertezza non mancano¹⁹⁸ e che, in ogni caso, l’onere di dimostrare l’appartenenza a un determinato *cluster* graverebbe pur sempre sul datore di lavoro¹⁹⁹.

Infine, sarebbe molto utile se i nuovi criteri distintivi venissero generalizzati ed estesi anche alle nozioni di impresa adoperate nelle altre branche dell’ordinamento, per riunificare le diverse definizioni legislative attualmente vigenti in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione dell’apparato normativo, nonché di prevenzione delle distorsioni concorrenziali legate al pluralismo definitorio esistente. Il dibattito su questi temi resta dunque aperto, nell’attesa che il legislatore raccolga l’invito a trasformare in diritto positivo ciò che oggi appare come un *wishful thinking*.

5. I riflessi sull’art. 8, l. n. 604/1966: la tutela obbligatoria è in odore di incostituzionalità?

Le ultime notazioni riguardano i riflessi della sentenza n. 118/2025 sulla disciplina sanzionatoria di cui all’art. 8, l. n. 604/1966, che presenta caratteristiche largamente sovrapponibili a quelle che hanno condotto alla censura del *Jobs Act*, avuto riguardo ai due profili chiave dell’esiguo divario della forbice risarcitoria e del tetto massimo dell’indennizzo connesso all’invalidità del recesso datoriale.

Per i lavoratori assunti dalle imprese sotto-soglia anteriormente al 7 marzo 2015, rimane infatti in vigore il regime della «tutela obbligatoria», che in caso di licenziamento sprovvisto di giusta causa o di giustificato motivo, ovvero inefficace per vizi di

¹⁹⁸ La Raccomandazione 2025/1099/UE, al punto 4, prevede infatti che «i dati da impiegare per calcolare gli effettivi e gli importi finanziari sono quelli riguardanti l’ultimo esercizio contabile chiuso e sono calcolati su base annua. Essi sono presi in considerazione a partire dalla data di chiusura dei conti. L’importo del fatturato è calcolato al netto dell’imposta sul valore aggiunto e di altri diritti o imposte indirette. e un’impresa, alla data di chiusura dei conti, constata di aver superato, su base annua, le soglie degli effettivi o le soglie finanziarie di cui al punto 2, o di essere scesa al di sotto di tali soglie, essa perde o acquisisce la qualifica di piccola impresa a media capitalizzazione solo se questo scostamento avviene per due esercizi consecutivi».

¹⁹⁹ Cfr., per tutte, Cass. Sez. Un. 10 gennaio 2006 n. 141.

forma o procedura²⁰⁰, dà accesso ad un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione, elevabile fino a 10 o 14 mensilità in presenza di specifiche condizioni, fatta salva l'alternativa della riassunzione a scelta del datore di lavoro, nei fatti mai praticata²⁰¹.

Si ripropone dunque il problema della disparità di trattamento tra i «lavoratori storici» e quelli reclutati con il contratto a tutele crescenti: a parità di vizio del provvedimento espulsivo, questi ultimi potranno contare su un'indennità modulabile fino a 18 mensilità ai sensi del «nuovo» art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, mentre per i primi permane un *plafond* risarcitorio tre volte più basso, salvo casi eccezionali.

Nell'ipotesi più estrema, potrebbe dunque accadere che due dipendenti in forza alla stessa impresa, ma assunti a cavallo dello spartiacque temporale, ottengano ristori profondamente diversi nell'ammontare, qualora licenziati per la medesima ragione di cui il giudice accerti l'insussistenza.

Sotto questo profilo, la discrasia tra i due regimi normativi appare difficilmente giustificabile sul piano della razionalità giuridica.

Come si è detto in apertura di questo scritto, la riforma del 2015 nasceva con l'intento di stimolare l'incremento della domanda di lavoro attraverso la riduzione delle tutele in uscita per i nuovi assunti. Si tratta di una ricetta estesa anche alle piccole imprese, tant'è vero che l'art. 1, comma 3, d.lgs. n. 23/2015, ha previsto un apposito «meccanismo di trascinamento» di queste ultime verso la disciplina dei licenziamenti considerata più favorevole, al fine di promuovere la crescita degli organici²⁰².

Allo stato attuale, viceversa, le regole destinate ai nuovi assunti comportano oneri potenzialmente maggiori rispetto a quelle applicabili ai lavoratori reclutati prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act*.

²⁰⁰ Cass. 15 giugno 2022, n. 19323, in *Dejure*.

²⁰¹ La misura massima dell'indennità di cui all'art. 8, l. n. 604/1966 può essere incrementata «fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro». Si tratta di requisiti che devono sussistere congiuntamente, cfr. Cass. 22 maggio 2025, n. 13741, in *Dejure*.

²⁰² La disposizione prevede l'applicazione delle regole sul contratto a tutele crescenti anche ai lavoratori assunti da piccole imprese in data antecedente al 7 marzo 2015, qualora queste ultime superino una delle soglie dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9 Stat. Lav., per effetto di nuove assunzioni a tempo indeterminato intervenute dopo tale data. Per la legittimità costituzionale di tale previsione cfr. Corte Cost. 19 marzo 2024, n. 44, in *GI*, 2405, su cui, se si vuole, A. RICCOPONO, *Tutele crescenti ai lavoratori assunti prima del Jobs Act: Corte cost. n. 44/2024*, ivi.

Si incrina così il presupposto logico che ha finora consentito alla Corte di legittimare la coesistenza di «discipline a specchio», alle quali corrispondono trattamenti sanzionatori diversificati in ragione del fluire del tempo: l'intangibilità delle scelte di politica economica può infatti giustificare le differenze tra i vari regimi di tutela fintantoché il sistema normativo si presenta complessivamente coerente sul piano delle soluzioni tecniche adoperate. Se tale nesso di coerenza si perde, l'alibi dello spartiacque temporale non può più essere evocato, venendo meno la ragionevolezza del motivo che infrange la trama egualitaria dell'ordinamento.

Laddove venisse sollevato un incidente di costituzionalità sull'art. 8, l. n. 604/1966, la Corte potrebbe dunque ricorrere agli stessi argomenti che l'hanno condotta a ritenere inadeguato il modesto tetto risarcitorio di sei mensilità originariamente previsto dall'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, ravvisando una duplice violazione dei parametri costituzionali di egualianza e adeguatezza della sanzione: sul piano della coerenza interna allo stesso art. 8, l. n. 604/1966, nonché su quello della sua razionalità esterna, nel confronto con la disciplina applicabile ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2025, con il contratto a tutele crescenti.

Né varrebbe obiettare che la distanza tra i due regimi è attenuata dalla possibilità di incrementare fino a 10 o 14 mensilità l'indennità prevista dal medesimo art. 8, qualora sussistano i requisiti indicati dalla legge (più di 10 o 20 anni di servizio alle dipendenze di un datore di lavoro con più di 15 dipendenti): va infatti considerato che, per i lavoratori assoggettati alla «tutela obbligatoria», le dimensioni dell'impresa e l'anzianità di servizio operano come porta d'accesso per l'incremento della forbice indennitaria, mentre per gli assunti con contratto a tutele crescenti quegli stessi criteri valgono esclusivamente ai fini della personalizzazione del danno, in concorrenza con gli altri parametri previsti dalla disciplina limitativa dei licenziamenti e affidati al bilanciamento giudiziario.

È dunque vero che l'art. 8, l. n. 604/1966, prevede un correttivo che consente di approssimare il tetto massimo dell'indennità risarcitoria a quello attualmente fissato dall'art. 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 (14 vs 18 mensilità); tuttavia, ciò non toglie che, paradossalmente, i nuovi assunti risultano sempre più protetti dei dipendenti di vecchia data, in antitesi con le finalità delle riforme operate negli ultimi anni.

Tutto ciò riporta indietro alla necessità di un intervento legislativo che elimini le fratture sistemiche – interne ed esterne – alla disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese, rivedendone contestualmente il campo di applicazione, che non può più basarsi soltanto sul numero dei lavoratori.

In assenza di tale intervento, non è da escludere che anche lo storico modello della tutela obbligatoria torni nuovamente al vaglio della Consulta, sollecitando un ripensamento della precedente giurisprudenza costituzionale in materia: ipotesi certamente possibile, tenuto conto che la Corte non si è finora espressa sulla congruità della forbice risarcitoria prevista dall'art. 8, l. n. 604/1966, ma solo sulla legittimità di rimedi diversificati tra piccole e grandi imprese²⁰³.

Nel frattempo, resta l'amara riflessione per cui in Italia le leggi sul lavoro non si semplificano, ma si contraddicono. E questo vale soprattutto per il *Jobs Act*, che voleva rendere i licenziamenti più facili, ma li ha solo resi impossibili da spiegare.

²⁰³ Lo rileva opportunamente V. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022*, cit. 178, nt. 44.