



❖ LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: COME LA CORTE COSTITUZIONALE HA SMANTELLATO IL JOBS ACT

Le sentenze della Corte Costituzionale n. 111/2025 e n. 118/2025, pubblicate In Gazzetta Ufficiale il 23 luglio, sono solo le ultime di una serie di pronunce con cui i giudici negli ultimi tempi hanno dichiarato la parziale illegittimità costituzionale di alcune disposizioni del d.lgs. 23/2015, uno dei testi legislativi attuativi del Jobs Act che disciplina il cosiddetto "contratto a tutele crescenti", prevedendo una disciplina sanzionatoria ad hoc in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori assunti successivamente al 07/03/2025.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: COME LA CORTE COSTITUZIONALE HA SMANTELLATO IL JOBS ACT



LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO
INDIVIDUALE: DAL CODICE CIVILE AL JOBS ACT

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO:
IL REGIME SANZIONATORIO

I VIZI DEL
LICENZIAMENTO

LE DIMENSIONI
AZIENDALI

LA DATA DI ASSUNZIONE DEL
DIPENDENTE LICENZIATO

È evidente come i giudici della Consulta non abbiano mai approvato del tutto l'intervento del legislatore del 2015 e l'introduzione nel nostro apparato normativo di una disciplina sanzionatoria distinta tra "vecchi" e "nuovi" assunti, che va ad ammorbidire l'importo delle indennità dovute a titolo di risarcimento del danno soprattutto per le piccole aziende nelle ipotesi di licenziamento illegittimo. Le ultime **pronunce della Corte**, dunque, confermano questo orientamento giurisprudenziale cominciato nel 2018 e si inseriscono sulla scia di una serie di interventi non solo di carattere giurisprudenziale, ma anche legislativo, che negli anni hanno modificato, se non sconvolto, la disciplina dei licenziamenti individuali.

LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: DAL CODICE CIVILE AL JOBS ACT

La disciplina del licenziamento individuale ha conosciuto una lunga evoluzione storica negli anni, a partire dalla **legge 604/1966** sino ad arrivare all'emanazione del d.lgs. 23/2015, modificato successivamente anche dal cosiddetto Decreto Dignità.

Il primo riferimento legislativo della disciplina del licenziamento individuale è nel codice civile. Nello specifico, sin dalla sua entrata in vigore nel 1942 gli articoli 2118 e 2119 hanno disciplinato, e continuano a disciplinare tutt'oggi, rispettivamente gli istituti del licenziamento "ad nutum" e del **licenziamento per giusta causa**.

L'articolo 2118 riconosce in particolare la facoltà al datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro a tempo **indeterminato** senza una necessaria giustificazione, ma semplicemente rispettando il **termine di preavviso**, generalmente previsto dalla contrattazione collettiva sulla base del livello di inquadramento e/o dell'anzianità di servizio presso l'azienda, ovvero, in assenza di disposizioni collettive, definito dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, al lavoratore deve essere riconosciuta la relativa **indennità sostitutiva** di importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso.

Nell'originaria vigenza del codice civile, dunque, era ammessa la risoluzione del rapporto di lavoro, tanto da parte del datore di lavoro quanto da parte del lavoratore, senza necessità di una giustificazione alla base del recesso. Tale sistema era la conseguenza di un principio, all'epoca centrale nel diritto del lavoro, che non ammetteva la possibilità di vincolare in maniera stabile la presenza di un dipendente presso l'azienda.

Al tempo stesso, quale **eccezione** alla regola della **libera recedibilità**, in presenza di una **causa** talmente **grave** da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto il datore di lavoro poteva procedere al licenziamento del lavoratore senza l'obbligo di rispettare un periodo di preavviso.

Nel quadro complessivo della disciplina del codice civile, all'alba della sua entrata in vigore, le parti del rapporto di lavoro erano sostanzialmente equiparate in una posizione di eguaglianza formale, per cui non si riconosceva la debolezza della posizione del lavoratore rispetto a quella del datore di lavoro.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022



Tale impostazione muta radicalmente con l'emanazione della legge 604/1966, che introduce per la prima volta nel tessuto normativo il concetto di **necessaria giustificazione del licenziamento**.

Dopo quasi 20 anni dall'entrata in vigore del codice civile, dunque, emerge la consapevolezza da parte del legislatore della posizione ricoperta dal **lavoratore quale soggetto "debole"** del rapporto di lavoro subordinato e, quindi, bisognoso di maggiori tutele anche sotto il profilo del recesso dal rapporto.



La legge 604/1966 introduce i concetti di **giustificato motivo oggettivo e giustificato motivo soggettivo** quali **presupposti necessari del licenziamento** datoriale, in assenza dei quali il licenziamento verrebbe considerato **illegittimo**.

All'illegittimità del licenziamento seguiva l'obbligo per l'azienda di **reintegrare** il dipendente entro 3 giorni o, in alternativa, l'obbligo di **risarcire il danno** riconoscendo un'indennità compresa tra 5 e 12 mensilità. Tuttavia, la legge presentava alcune criticità, in quanto sotto il profilo sanzionatorio prevedeva la riduzione dei **limiti minimi e massimi** dell'indennità risarcitoria alla metà per le aziende con meno di 60 dipendenti. Inoltre, l'intero impianto normativo della legge trovava applicazione **solo** nei confronti delle **aziende con più di 35 dipendenti**: i datori di lavoro di piccole dimensioni, quindi, potevano continuare a beneficiare di una disciplina, quella del licenziamento "ad nutum", che mal si conciliava con le esigenze di tutela dei lavoratori.

I successivi interventi legislativi di maggior rilievo che pongono un rimedio ai limiti riscontrati nella legge 604/1966 coincidono con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori prima e della legge 108/1990 poi.

- La **legge 300/1970** infatti rafforza quelle che sono le sanzioni conseguenti all'illegittimità del licenziamento, stabilendo che in assenza di una valida giustificazione alla base del licenziamento vi sia l'obbligo della **riammissione in servizio** del dipendente, nonché il diritto al **risarcimento del danno** subito.
- La **legge 108/1990**, invece, introduce per la prima volta un sistema di distinzione del regime sanzionatorio applicabile in base alle **dimensioni dell'azienda**, che ancora oggi rappresenta una delle condizioni fondamentali che il giudice deve considerare ai fini dell'individuazione della sanzione da comminare in caso di illegittimità del licenziamento. La legge 108/1990, da ultimo, rafforza anche il **principio di necessaria giustificazione del licenziamento**, prevedendo l'obbligo per il datore di lavoro di motivare il licenziamento stessa in presenza di una richiesta in tal senso da parte del lavoratore.

Successivo intervento di forte impatto è stata la **legge Fornero** (legge 92/2012), che introduce un'ulteriore distinzione rispetto al regime sanzionatorio, applicabile sulla base del vizio di illegittimità del licenziamento, e per certi versi "alleggerisce" l'impianto sanzionatorio fino ad allora in vigore, mantenendo la regola della necessaria **reintegra solo per i casi di illegittimità più gravi**, tra cui il licenziamento discriminatorio, e stabilendo in tutte le altre ipotesi una tutela meramente indennitaria.

Solo 3 anni più tardi, nell'ambito della riforma conosciuta con il nome di **Jobs Act**, viene emanato il d.lgs. 23/2015 a modificare nuovamente la disciplina dei licenziamenti individuali, introducendo il cosiddetto "**contratto a tutele crescenti**".



Particolarità della nuova disciplina sanzionatoria è che la stessa trova applicazione solamente ai licenziamenti di lavoratori **assunti dal 7 marzo 2015**, data di entrata in vigore del testo legislativo, mentre ai cosiddetti "vecchi assunti" continua a trovare applicazione il precedente regime dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e l'articolo 8 della legge 604/1966 per quanto riguarda le "piccole aziende". Viene dunque prevista un'**ulteriore distinzione**, non più solo basata sulle **dimensioni aziendali**, ma anche sul **momento di assunzione** del lavoratore licenziato.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022

Il decreto in questione prosegue sulla scia della legge Fornero, ponendo al centro la **tutela risarcitoria come regola generale** applicabile nelle ipotesi di licenziamento illegittimo. Novità di rilievo era poi stata la previsione di una regola di determinazione del **risarcimento** non più lasciata alla discrezionalità del giudice, ma predeterminata in misura fissa **sulla base dell'anzianità di servizio** del lavoratore licenziato. Proprio questo aspetto è stato maggiormente attenzionato dai giudici e oggetto di contenzioso, sfociato poi nella pronuncia di due sentenze della Consulta che ne hanno dichiarato l'incostituzionalità.

In ragione del minor grado di tutela offerto dal d.lgs. 23/2015, che aveva previsto un sistema risarcitorio più contenuto a vantaggio delle aziende, ma a discapito dei lavoratori, il legislatore è nuovamente intervenuto con il cosiddetto **Decreto Dignità** (decreto legge 87/2018), **raddoppiando i tetti minimi e massimi delle indennità** riconosciute in caso di licenziamento illegittimo.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: IL REGIME SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio nelle ipotesi di licenziamento illegittimo è stato profondamente modificato nel corso degli anni. Oggi le sanzioni inflitte alle aziende che illegittimamente licenziano un dipendente si differenziano sulla base di **tre condizioni**:

- i **vizi** del licenziamento;
- le **dimensioni aziendali**;
- la **data di assunzione** del dipendente licenziato.

1 I VIZI DEL LICENZIAMENTO

La legge distingue le ipotesi di:

- licenziamento **nullo**, ovvero **intimato oralmente**;
- licenziamento intimato in mancanza di **giusta causa o giustificato motivo soggettivo o oggettivo**;
- licenziamento intimato in **mancanza della specificazione dei motivi** alla base dello stesso o comunque intimato in **violazione della procedura** di cui all'**articolo 7 dello Statuto** dei lavoratori.

La **nullità** del licenziamento contempla diverse ipotesi che il legislatore considera particolarmente gravi e per le quali, dunque, prevede una tutela più incisiva. Si fa riferimento in particolari ai casi di:

- licenziamento **discriminatorio**, ovvero determinato da ragioni di carattere politico, religioso, sindacale, razziale, di lingua, di genere, di età, legate alla disabilità, all'orientamento sessuale o basato sulle convinzioni personali.
- licenziamento della **lavoratrice** intimato nel periodo compreso tra il giorno della richiesta di pubblicazioni civili e l'anno successivo alla celebrazione del **matrimonio** (come chiarito dalla Corte di Cassazione con sentenza 12 novembre 2018, n. 28926, la tutela spetta solo in caso di licenziamento della donna lavoratrice, dato che la ratio della norma che prevede il divieto di licenziamento è diretto alla tutela della maternità);
- licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio della **gravidanza** (si presume decorrere 300 giorni precedenti la data presunta del parto) sino al compimento del primo anno di vita del bambino, nonché di licenziamento del padre lavoratore che abbia fruito o abbia fatto richiesta di fruizione del congedo di paternità fino al primo anno di vita del bambino;
- licenziamento riconducibile ad **altri casi di nullità** previsti dalla legge o determinato da un **motivo illecito** determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, tra i quali la giurisprudenza riconosce, ad esempio, il licenziamento ritorsivo.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022

Come si è detto, con l'entrata in vigore della legge 604/1966 è stata introdotto il principio della necessaria giustificazione del licenziamento, pena la nullità dello stesso. Se già il codice civile contemplava la **giusta causa** quale situazione che comportava il diritto del datore di lavoro di recedere dal rapporto senza nemmeno riconoscere il preavviso al lavoratore o la relativa indennità sostitutiva, in presenza di una **causa talmente grave da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario** e da **non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto**, la legge supera il principio della libera recedibilità del rapporto sino ad allora vigente, introducendo le ipotesi del **giustificato motivo soggettivo e oggettivo**.

- 1 Il giustificato motivo **soggettivo** attiene a **situazioni disciplinari addebitabili al lavoratore** e si distingue dalla giusta causa in quanto contempla ipotesi di illecito disciplinare **meno gravi** rispetto a quelli che integrano l'ipotesi della giusta causa, tanto da rendere necessario il rispetto del **preavviso**.
- 2 Il giustificato motivo **oggettivo**, invece, attiene a situazioni che riguardano l'azienda, ossia a ragioni inerenti all'**attività produttiva**, all'**organizzazione del lavoro** e al **regolare funzionamento di essa**.

Se nell'ipotesi del giustificato motivo soggettivo occorre sempre rispettare il procedimento disciplinare delineato dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, anche in presenza di un giustificato motivo **oggettivo** il datore di lavoro deve rispettare una serie di **principi e di procedure**, che vanno dall'**obbligo del repace** a quello della **procedura preventiva** di cui all'articolo 7 della legge 604/1966, anche se questa resta necessaria esclusivamente con riferimento ai lavoratori **assunti prima del 7 marzo 2015**.

Pertanto, ad oggi il licenziamento "**ad nutum**" disciplinato dall'articolo 2118 del codice civile resta residuale, applicandosi ad esempio nelle ipotesi di:

- recesso in **prova** o al termine del periodo di prova;
- licenziamento del dipendente che matura il **diritto per l'accesso alla pensione**;
- recesso dal contratto di **apprendistato al termine del periodo formativo**.

Tra le ipotesi di mancata giustificazione del licenziamento vengono annoverate anche altre due **casistiche particolari**:

- il licenziamento per **superamento del periodo di comporta**, in violazione del disposto dell'articolo 2110 del codice civile;
- il licenziamento per **sopravvenuta inidoneità alla mansione in assenza di accertata inidoneità fisica o psichica**.

Inoltre, oggi la legge prevede un **obbligo di motivazione contestuale alla lettera di licenziamento**: in sostanza, il datore di lavoro già nella lettera di licenziamento deve indicare per iscritto le motivazioni che hanno condotto alla risoluzione del rapporto, pena l'applicazione anche in tal caso di sanzioni di natura risarcitoria.

2 LE DIMENSIONI AZIENDALI

Il regime sanzionatorio applicabile si differenzia, inoltre, a seconda che il licenziamento illegittimo riguardi un lavoratore dipendente di "**grandi aziende**" o di "**piccole aziende**".

Infatti, nel caso di datori di lavoro che rispettino i **requisiti dimensionali** previsti dall'articolo 18, comma 8, della legge 300/1970 si applicano tutte le misure individuati dall'articolo stesso, mentre alle aziende che non raggiungono tale soglia dimensionale troveranno applicazione i commi da 1 a 3 dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, mentre in relazione alle ipotesi di licenziamento per cui è prevista una tutela di tipo risarcitoria si applicherà l'articolo 8 della legge 604/1966.

L'articolo 18, comma 8, nello specifico limita l'applicazione dei **commi da 4 a 7** ai datori di lavoro che occupano:



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022

- **più di 15 lavoratori**, ovvero più di 5 lavoratori in caso di imprenditore agricolo, in ciascuna **unità produttiva**, intesa quale sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dotati di autonomia operativa e funzionale in cui si esaurisce l'intero ciclo produttivo o una parte di esso (Cass., 22 aprile 2010, n. 9558);
- **più di 15 lavoratori** nello **stesso Comune** anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, ovvero più di 5 lavoratori in caso di imprenditore agricolo nello stesso ambito territoriale;
- **più di 60 dipendenti**, indipendentemente dal numero degli addetti delle singole unità produttive e dalla loro ubicazione territoriale.

Ai fini del **computo** del numero di dipendenti, si deve aver riguardo non al momento del licenziamento, ma agli ultimi 6 mesi che precedono lo stesso, considerando la cosiddetta "**normale occupazione**", senza tener conto di temporanee contrazioni di personale (Ministero del Lavoro, circolare 3/2013). Nell'organico devono essere computati:

- i lavoratori assunti in forza con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, compresi i **dirigenti**, nonché i dipendenti **assenti** a vario titolo (malattia, infortunio, maternità, ecc.);
- i lavoratori con contratto a **tempo parziale in proporzione** all'orario di lavoro svolto;
- i lavoratori a **tempo determinato** in base al numero medio mensile dei lavoratori impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva **durata dei rapporti** di lavoro;
- i lavoratori con contratto di lavoro **intermittente in proporzione all'orario** di lavoro svolto in ciascun semestre.

 Sono **esclusi**, invece, gli **apprendisti**, i lavoratori in **somministrazione** e i lavoratori assunti per **ragioni sostitutive**.

3 LA DATA DI ASSUNZIONE DEL DIPENDENTE LICENZIATO

L'ultimo elemento da considerare ai fini dell'individuazione del regime sanzionatorio da applicare è la data di assunzione del lavoratore licenziato. Nell'ipotesi di assunzione avvenuta in data **precedente al 07/03/2015** troveranno applicazione le disposizioni di cui all'**articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e l'articolo 8 della legge 604/1966** con riferimento ai dipendenti delle "piccole aziende". In caso invece di dipendenti assunti a decorrere **dal 07/03/2015** troveranno applicazione le cosiddette "**tutele crescenti**", ovvero le disposizioni del d.lgs. 23/2015 come successivamente modificate dal decreto Dignità.

Sulla base dei tre elementi sopra considerati, è possibile quindi individuare il regime sanzionatorio applicabile, riportato nelle seguenti tabelle:

Aziende fino a 15 dipendenti, dipendenti assunti prima del 07/03/2015	
Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento nullo • Licenziamento intimato oralmente 	<p>Tutela reale piena (art. 18, co. 1- 3, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> • reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) • indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non inferiore a 5 mensilità e dedotto l'aliunde perceptum • versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato

Collegamenti:

- Corte Costituzionale n. 111/2025
- Corte Costituzionale n. 118/2025
- D.lgs. n. 23/2015
- Legge n. 604/1966
- Art. 2118 c.c.
- Art. 2119 c.c.
- Legge n. 300/70
- Legge n. 108/1990
- Legge n. 92/2012
- Art. 8 legge n. 604/1966
- Art. 7 legge n. 300/70
- Art. 18 legge n. 300/70
- Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
- Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
- Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
- Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
- Art. 1345 c.c.
- Art. 7 legge n. 604/1966
- Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
- Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
- Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
- Corte costituzionale n. 194/2018
- Corte costituzionale n. 150/2020
- Corte costituzionale n. 22/2024
- Corte costituzionale n. 128/2024
- Corte costituzionale n. 129/2024
- Corte costituzionale n. 183/2022

Aziende fino a 15 dipendenti, dipendenti assunti prima del 07/03/2015

Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento illegittimo per difetto di giusta causa o giustificato soggettivo o oggettivo Licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. Licenziamento intimato in difetto di idoneità fisica o psichica Licenziamento inefficace perché intimato in difetto di motivazione ex art. 2, legge 604/1966 Licenziamento inefficace perché intimato in violazione del procedimento disciplinare ex art. 7, legge 300/1970 	<p>Tutela obbligatoria (art. 8, legge 604/1966):</p> <ul style="list-style-type: none"> riassunzione del lavoratore entro 3 giorni <i>o in alternativa</i> indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero di dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Aziende oltre i 15 dipendenti, dipendenti assunti prima del 07/03/2015

Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento nullo Licenziamento intimato oralmente 	<p>Tutela reale piena (art. 18, co. 1- 3, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non inferiore a 5 mensilità e dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto o perché il fatto è punibile con una sanzione conservativa Licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. Licenziamento intimato in difetto di idoneità fisica o psichica Licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto (in seguito a sentenza C. Cost. 01/04/2021, n. 59) 	<p>Tutela reale attenuata (art. 18, co. 4 e 7, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non superiore a 12 mensilità, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e l'<i>aliunde percipiendum</i> versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
<ul style="list-style-type: none"> Altre ipotesi di licenziamento illegittimo per insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo Altre ipotesi di licenziamento illegittimo per difetto di giustificato motivo oggettivo 	<p>Tutela obbligatoria forte (art. 18, co. 5 e 7, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data di licenziamento indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità di servizio, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'azienda e della condotta e condizioni delle parti



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
 Corte Costituzionale n. 118/2025
 D.lgs. n. 23/2015
 Legge n. 604/1966
 Art. 2118 c.c.
 Art. 2119 c.c.
 Legge n. 300/70
 Legge n. 108/1990
 Legge n. 92/2012
 Art. 8 legge n. 604/1966
 Art. 7 legge n. 300/70
 Art. 18 legge n. 300/70
 Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
 Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
 Art. 1345 c.c.
 Art. 7 legge n. 604/1966
 Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
 Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
 Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
 Corte costituzionale n. 194/2018
 Corte costituzionale n. 150/2020
 Corte costituzionale n. 22/2024
 Corte costituzionale n. 128/2024
 Corte costituzionale n. 129/2024
 Corte costituzionale n. 183/2022

Aziende oltre i 15 dipendenti, dipendenti assunti prima del 07/03/2015

Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento inefficace perché intimato in difetto di motivazione ex art. 2, legge 604/1966 Licenziamento inefficace perché intimato in violazione del procedimento disciplinare ex art. 7, legge 300/1970 Licenziamento inefficace perché intimato in violazione della procedura preventiva all'ITL ex art. 7, legge 604/1966) 	<p>Tutela obbligatoria debole (art. 18, co. 6, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
 Corte Costituzionale n. 118/2025
 D.lgs. n. 23/2015
 Legge n. 604/1966
 Art. 2118 c.c.
 Art. 2119 c.c.
 Legge n. 300/70
 Legge n. 108/1990
 Legge n. 92/2012
 Art. 8 legge n. 604/1966
 Art. 7 legge n. 300/70
 Art. 18 legge n. 300/70
 Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
 Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
 Art. 1345 c.c.
 Art. 7 legge n. 604/1966
 Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
 Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
 Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
 Corte costituzionale n. 194/2018
 Corte costituzionale n. 150/2020
 Corte costituzionale n. 22/2024
 Corte costituzionale n. 128/2024
 Corte costituzionale n. 129/2024
 Corte costituzionale n. 183/2022

Aziende fino a 15 dipendenti, dipendenti assunti dal 07/03/2015

Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento nullo Licenziamento intimato oralmente Licenziamento intimato in difetto di idoneità fisica o psichica 	<p>Tutela reale piena (art. 2, co. 1 – 3, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non inferiore a 5 mensilità e dedotto l'aliunde perceptum versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento illegittimo per difetto di giusta causa o giustificato soggettivo o oggettivo Licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. 	<p>Tutela risarcitoria dimezzata (art. 3, co. 1, e art. 9, co. 1, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento indennità risarcitoria esente da contribuzione di importo pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, compresa tra 3 e 6 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento inefficace perché intimato in difetto di motivazione ex art. 2, legge 604/1966 Licenziamento inefficace perché intimato in violazione del procedimento disciplinare ex art. 7, legge 300/1970 	<p>Tutela risarcitoria dimezzata (art. 4 e art. 9, co. 1, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento indennità risarcitoria esente da contribuzione di importo pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, compresa tra 1 e 6 mensilità

Aziende oltre i 15 dipendenti, dipendenti assunti dal 07/03/2015

Fattispecie di licenziamento illegittimo	Sanzione applicata
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento nullo Licenziamento intimato oralmente Licenziamento intimato in difetto di idoneità fisica o psichica 	<p>Tutela reale piena (art. 2, co. 1 – 4, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non inferiore a 5 mensilità e dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto 	<p>Tutela reale attenuata (art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> reintegra (o in alternativa il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) indennità risarcitoria commisura all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno di licenziamento a quello della reintegra, non superiore a 12 mensilità, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e l'<i>aliunde percipiendum</i> versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
<ul style="list-style-type: none"> Altre ipotesi di licenziamento illegittimo per insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo Licenziamento illegittimo per difetto di giustificato motivo oggettivo 	<p>Tutela obbligatoria forte (art. 3, co. 1, d.lgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data di licenziamento indennità risarcitoria esente da contribuzione di importo pari ad 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, compresa tra 6 e 36 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> Licenziamento inefficace perché intimato in difetto di motivazione ex art. 2, legge 604/1966 Licenziamento inefficace perché intimato in violazione del procedimento disciplinare ex art. 7, legge 300/1970 	<p>Tutela obbligatoria debole (art. 18, co. 6, legge 300/1970):</p> <ul style="list-style-type: none"> risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento indennità risarcitoria esente da contribuzione di importo pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, compresa tra 2 e 12 mensilità



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
 Corte Costituzionale n. 118/2025
 D.lgs. n. 23/2015
 Legge n. 604/1966
 Art. 2118 c.c.
 Art. 2119 c.c.
 Legge n. 300/70
 Legge n. 108/1990
 Legge n. 92/2012
 Art. 8 legge n. 604/1966
 Art. 7 legge n. 300/70
 Art. 18 legge n. 300/70
 Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
 Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
 Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
 Art. 1345 c.c.
 Art. 7 legge n. 604/1966
 Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
 Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
 Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
 Corte costituzionale n. 194/2018
 Corte costituzionale n. 150/2020
 Corte costituzionale n. 22/2024
 Corte costituzionale n. 128/2024
 Corte costituzionale n. 129/2024
 Corte costituzionale n. 183/2022

Com'è possibile notare, il decreto attuativo del Jobs Act ha apportato alcune modifiche di non poco conto alla normativa sui licenziamenti illegittimi, precedentemente disciplinata dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Se con riferimento ai licenziamenti **nulli o intimati in forma orale** non si sono verificati cambiamenti di spessore, in quanto è rimasta intatta la regola di applicazione della **tutela reintegratoria piena**, è nelle sanzioni di tipo meramente indennitario che si registrano le modifiche più significative, molte delle quali a vantaggio delle aziende e a discapito dei lavoratori illegittimamente licenziati.

La Corte Costituzionale nel corso degli anni è dunque intervenuta pronunciandosi a più riprese sulla **parziale illegittimità di alcune norme del d.lgs. 23/2015**, culminando nella pronuncia di due sentenze nel mese di luglio 2025. Di seguito si ripercorre l'azione di smantellamento del Jobs Act ad opera della Consulta, richiamando le pronunce di maggior rilievo e di impatto che hanno di fatto riscritto alcune disposizioni del decreto in questione.

Corte costituzionale n. 194/2018 e 150/2020

Queste due prime pronunce della Corte costituzionale intervengono a gamba tesa su una delle novità più significative introdotte dal decreto attuativo del Jobs Act, ovvero quella che prevede l'individuazione di una **indennità fissa** (1 o 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) **e crescente in base all'anzianità di servizio** del dipendente presso l'azienda.

Nello specifico, secondo i giudici della Consulta la norma si rivela in **contrasto con i principi di eguaglianza e ragionevolezza**, in quanto l'indennità così predeterminata si rivela inadatta a fornire un adeguato ristoro per il lavoratore. Pertanto, a seguito della pronuncia di parziale illegittimità viene nuovamente riammessa la **discrezionalità del giudice** che, nella definizione della pena, non può rifarsi esclusivamente ad un criterio di predeterminazione della sanzione fondato unicamente sull'anzianità di servizio, ma deve potere tener conto anche di ulteriori elementi, tra cui le condizioni delle parti, nonché la condotta tenuta delle stesse durante l'intero processo.

Corte costituzionale n. 22/2024

Con la sentenza n. 22/2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. 23/2015 nella parte in cui **limita la tutela reintegratoria solo ai casi di nullità "espressamente" previsti dalla legge**. La Corte ha stabilito che la tutela in questione deve applicarsi a tutti i licenziamenti nulli, sia nei casi in cui la legge preveda espressamente la nullità come conseguenza dell'illegittimità del licenziamento, sia nei casi in cui essa derivi dalla violazione di norme imperative (nullità "virtuali" ex art. 1418 c.c.), salvo che la legge disponga diversamente. Viene dunque **ampiato l'ambito di applicazione della tutela reintegratoria** per i lavoratori assunti **dopo il 7 marzo 2015**.

Corte costituzionale n. 128/2024

Con la sentenza n. 128/2024, invece, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015, nella parte in cui non prevede che la tutela reintegratoria attenuata si applichi anche al licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando, in giudizio, sia direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento stesso. La Corte ha ritenuto infatti irragionevole il diverso trattamento meno favorevole riservato al lavoratore rispetto al licenziamento disciplinare.

Ne consegue che ora anche nelle ipotesi di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo si applica la **tutela reintegratoria attenuata** prevista dall'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 laddove il **giudice accerti** direttamente che il **fatto materiale addotto** dal datore di lavoro **non sussiste**.

La decisione della Corte dunque impatta sui rapporti di lavoro a tutele crescenti e avvicina la disciplina a quella già applicata ai "vecchi assunti" secondo quanto previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.



Si sottolinea che la valutazione sul possibile ricollocamento del lavoratore (c.d. obbligo di repêchage) rimane **estranea** a questa forma di tutela: la reintegrazione attenuata si applica dunque solo per insussistenza del fatto materiale.

Corte costituzionale n. 129/2024

La Corte costituzionale ha affrontato, con la sentenza n. 129/2024, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015, nella parte in cui non prevede la reintegrazione nel posto di lavoro nei casi di licenziamento disciplinare basato su un fatto che, secondo la contrattazione collettiva, è punibile solo con sanzione conservativa e non espulsiva.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022

La Corte ha dichiarato la questione non fondata, ma ha precisato che la norma, per essere costituzionalmente conforme, deve essere interpretata nel senso che, **se la contrattazione collettiva tipizza espressamente una condotta come punibile solo con sanzione conservativa, il licenziamento disciplinare** basato su quel fatto va **equiparato**, ai fini sanzionatori, a un **licenziamento per "insussistenza del fatto materiale"**. In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto alla **reintegrazione attenuata** e non solo all'indennità risarcitoria.

Si desume quindi come la contrattazione collettiva abbia un ruolo essenziale nella disciplina del rapporto di lavoro, potendo prevedere che specifiche inadempienze del lavoratore siano qualificate come meno gravi e quindi punibili con sanzioni solo conservative e non con il licenziamento. Una disposizione di legge che si sovrapponesse a tale valutazione delle parti sociali comprimerebbe ingiustificatamente l'autonomia collettiva.

La Corte, dunque, salva la norma predetta, ma impone un'**interpretazione costituzionalmente orientata**: il giudice deve cioè riconoscere il diritto alla reintegrazione, seppure attenuata, se il licenziamento è stato irrogato per un fatto che la contrattazione collettiva punisce solo con sanzione conservativa.

L'interpretazione adeguatrice della Consulta si pone in continuità con la giurisprudenza di legittimità, che già aveva ampliato l'area della reintegra per i fatti "tipizzati" come lievi dalla contrattazione.

Corte costituzionale n. 111/2025

La sentenza n. 111/2025 della Corte Costituzionale si è pronunciata dichiarando l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, nella parte in cui non prevede che, se al momento della ricezione della comunicazione del licenziamento o nel corso del termine di 60 giorni per la sua impugnazione (anche extragiudiziale) il lavoratore versi in **condizione di incapacità di intendere o di volere**, non opera l'onere della previa impugnazione e il licenziamento può essere impugnato entro il termine massimo di **decadenza di 240 giorni** dalla ricezione della comunicazione.

Il caso nasce dalla situazione di una lavoratrice che, a causa di una grave patologia psichica, non era stata in grado di impugnare tempestivamente il licenziamento. La disciplina vigente, ancorando il termine di impugnazione alla ricezione dell'atto anche in caso di incapacità incolpevole, risultava irragionevole, **lesiva del diritto al lavoro, del diritto di azione e del principio di eguaglianza, e discriminatoria per le persone con disabilità**. La Corte, pur riconoscendo le esigenze di certezza dei rapporti giuridici, afferma che queste non possono comportare una compressione eccessiva dei diritti fondamentali della persona lavoratrice, specie in situazioni di particolare vulnerabilità.

Pertanto, in tali situazioni, il lavoratore potrà impugnare il licenziamento entro il **termine più ampio di 240 giorni** (60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale + 180 giorni per il deposito del ricorso in Tribunale) direttamente tramite il deposito del ricorso, anche cautelare, o con comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. In tal modo la Corte ha voluto garantire un **bilanciamento tra l'esigenza di certezza delle situazioni giuridiche e l'importanza di evitare che la condizione di vulnerabilità psichica o fisica comporti la perdita definitiva del diritto di difesa** e del diritto al lavoro.

La pronuncia costituisce dunque una significativa **apertura alla tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità o in stato di incapacità**, in linea con i principi costituzionali e le fonti sovranazionali. La decisione, infatti, tiene conto degli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e dalla direttiva 2000/78/CE, che impongono di evitare discriminazioni e di adottare misure adeguate per rimuovere gli svantaggi delle persone disabili.

Corte costituzionale n. 118/2025

Da ultimo, si segnala la pronuncia n. 118/2025, con cui la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, nella parte in cui prevedeva che nelle ipotesi di licenziamenti illegittimi intimati da datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ossia che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o comunque 60 lavoratori nel complesso, l'ammontare dell'indennità risarcitoria non potesse superare il **limite di sei mensilità dell'ultima retribuzione**.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022

La Corte ha ritenuto che tale limite massimo fisso e insuperabile, oltre alla previsione del dimezzamento degli importi rispetto ai datori di lavoro sopra soglia, conduca a una **tutela indennitaria eccessivamente ridotta e standardizzata**, che non consente al giudice di personalizzare l'importo dell'indennità in base alle circostanze del caso, né di assicurare adeguatezza, congruità e funzione deterrente del risarcimento.



L'adozione di un tetto rigido di sei mensilità viola, infatti, i principi di eguaglianza, adeguatezza della tutela del lavoro e rispetto dei vincoli internazionali in materia di equo indennizzo.

Ne consegue che viene meno il limite massimo di sei mensilità come tetto insuperabile per l'indennità risarcitoria nei licenziamenti illegittimi: **il giudice potrà ora determinare l'indennità in modo più flessibile**, secondo i criteri di legge. Rimane, invece, fisso il principio del dimezzamento delle indennità rispetto ai datori di lavoro sopra soglia.

I lavoratori licenziati illegittimamente da potranno quindi ottenere indennità **anche superiori alle sei mensilità, in relazione alla gravità del vizio e alle circostanze del caso** concreto.

Viene, inoltre, richiamata la precedente **sentenza n. 183/2022**, nella quale già si segnalava il vulnus costituzionale, ma si rinviava al legislatore. Nello specifico, la Consulta aveva già ritenuto che l'esiguo intervallo tra minimo e massimo, aggravato dal tetto assoluto di 6 mensilità, violasse una serie di principi costituzionalmente garantiti. L'auspicio è che il legislatore tenga conto anche di altri parametri nel ridefinire la disciplina e non solo il numero dei dipendenti occupati presso il datore di lavoro.



Sommario:

- La disciplina del licenziamento individuale: dal codice civile al Jobs Act
- Licenziamento illegittimo: il regime sanzionatorio
- I vizi del licenziamento
- Le dimensioni aziendali
- La data di assunzione del dipendente licenziato



Collegamenti:

Corte Costituzionale n. 111/2025
Corte Costituzionale n. 118/2025
D.lgs. n. 23/2015
Legge n. 604/1966
Art. 2118 c.c.
Art. 2119 c.c.
Legge n. 300/70
Legge n. 108/1990
Legge n. 92/2012
Art. 8 legge n. 604/1966
Art. 7 legge n. 300/70
Art. 18 legge n. 300/70
Art. 2 d.lgs. n. 23/2015
Art. 3 d.lgs. n. 23/2015
Art. 4 d.lgs. n. 23/2015
Cass. 12 novembre 2018, n. 28926
Art. 1345 c.c.
Art. 7 legge n. 604/1966
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Ministero del Lavoro, circolare 3/2013
Corte Costituzionale 01/04/2021, n. 59
Corte costituzionale n. 194/2018
Corte costituzionale n. 150/2020
Corte costituzionale n. 22/2024
Corte costituzionale n. 128/2024
Corte costituzionale n. 129/2024
Corte costituzionale n. 183/2022