

Indennizzo licenziamenti, cade il tetto delle 6 mensilità

Angelo Zambelli

La Corte costituzionale interviene ancora sul sistema delle tutele contro i licenziamenti illegittimi nelle micro e piccole imprese fino a 15 dipendenti. La sentenza 174/2026, depositata ieri, elimina una disparità di trattamento che riguardava i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nelle imprese di minori dimensioni. La questione investiva l'articolo 8 della legge 604/1966 che, per i datori con più di 15 dipendenti complessivamente considerati, e fino a 60, e non nella singola unità produttiva, a differenza di quanto previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, consentiva al giudice di elevare il tetto dell'indennità risarcitoria fino a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a 10 anni, e fino a 14 per quelli con anzianità superiore a 20 anni. Questa possibilità era invece preclusa ai dipendenti dei datori che non superavano tale soglia occupazionale complessiva.

La Consulta, constatando che ormai tutti i lavoratori cui si applica la norma censurata hanno maturato un'anzianità superiore al decennio, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 8 limitatamente alle parole «se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro», consentendo così la maggiorazione anche ai dipendenti da datori con non più di 15 prestatori di lavoro.

La decisione non accoglie la richiesta del giudice rimettente di fissare direttamente a 12 mensilità il limite massimo dell'indennità. Tale ipotesi combinava l'articolo 9 del Dlgs 23/2015 con l'articolo 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori, creando un nuovo precetto e non un rimedio già presente nell'ordinamento. La Corte interviene in modo più circoscritto, con una pronuncia ablativa: il minimo di 2,5 mensilità resta invariato, mentre si amplia il massimo, che può giungere a 10 mensilità (anzianità superiore a 10 anni) o a 14 (anzianità superiore a 20 anni), nell'ambito della discrezionalità del giudice, guidata dai criteri indicati dallo stesso articolo 8.

Quanto alla ratio, la Corte muove dal «rovesciamento di prospettiva» determinato dalla sentenza 118/2025: dopo l'eliminazione del tetto di 6 mensilità, i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 presso datori sotto soglia godono di una tutela indennitaria tendenzialmente più elevata (da 3 a 18 mensilità) rispetto a quelli assunti prima di tale data. La giustificazione della diversità di trattamento, ravvisata in passato nell'obiettivo di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro, ha così perso gran parte

del proprio fondamento, anche in considerazione della maggiore difficoltà di ricollocamento dei lavoratori più anziani.

Per comprendere la portata della pronuncia occorre ricordare i differenti regimi oggi esistenti tra data di assunzione e dimensioni datoriali.

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, presso datori che non raggiungono i requisiti dimensionali dell'articolo 18 dello Statuto, resta applicabile l'articolo 8 della legge 604/1966, con indennità ordinaria compresa tra 2,5 e 6 mensilità. Dopo la sentenza 174 in commento, il giudice può tuttavia riconoscere le maggiorazioni legate all'anzianità di servizio, fino a 10 mensilità (anzianità superiore a 10 anni) o fino a 14 (anzianità superiore a 20 anni), a prescindere dal numero complessivo di dipendenti. Poiché tutti i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 hanno superato il decennio di anzianità, il tetto di 6 mensilità perde, di fatto, rilievo.

Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 presso datori sotto soglia opera invece l'articolo 9 del Dlgs 23/2015. La sentenza 118/2025 aveva già eliminato, per questa categoria, il limite massimo di 6 mensilità: nei casi di cui all'articolo 3, comma 1, l'indennità può quindi collocarsi tra 3 e 18 mensilità, in applicazione del dimezzamento dell'intervallo ordinario (da 6 a 36 mensilità).

Diverso è il quadro nelle imprese sopra soglia. Per i vecchi assunti si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, con un sistema che distingue tra ipotesi di reintegrazione e tutela esclusivamente indennitaria, quest'ultima soggetta ai limiti previsti dalla legge. Per i nuovi assunti opera invece il Dlgs 23/2015: nei casi di tutela monetaria previsti dall'articolo 3, l'indennità è compresa tra 6 e 36 mensilità, ferme le specifiche ipotesi di reintegrazione.

La pronuncia riduce una asimmetria tra vecchi assunti nelle imprese sopra e sotto soglia. Non elimina, però, la frammentazione del sistema: il regime applicabile continua a dipendere dalla data di assunzione, dalle dimensioni aziendali e dalla natura del vizio del licenziamento. Un riordino organico delle tutele sarebbe opportuno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA