CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **174/2026** (ECLI:IT:COST:2026:174)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **AMOROSO** - Redattrice: **SCIARRONE ALIBRANDI**
Camera di Consiglio del **06/07/2026**; Decisione del **06/07/2026**
Deposito del **22/10/2026**; Pubblicazione in G. U. **28/10/2026**
Norme impugnate: Art. 8 della legge 15/07/1966, n. 604.
Massime:
Atti decisi: **ord. 39/2026**

SENTENZA N. 174

ANNO 2026

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta da: Presidente: Giovanni AMOROSO; Giudici : Francesco VIGANÒ, Luca ANTONINI, Stefano PETITTI, Angelo BUSCEMA, Emanuela NAVARRETTA, Maria Rosaria SAN GIORGIO, Filippo PATRONI GRIFFI, Marco D'ALBERTI, Giovanni PITRUZZELLA, Antonella SCIARRONE ALIBRANDI, Massimo LUCIANI, Maria Alessandra SANDULLI, Roberto Nicola CASSINELLI, Francesco Saverio MARINI,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), promosso dal Tribunale ordinario di Livorno, in funzione di giudice del lavoro, nel procedimento vertente tra I. S. e M. L., con ordinanza del 12 febbraio 2026, iscritta al n. 39 del registro ordinanze 2026 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della

Repubblica n. 11, prima serie speciale, dell'anno 2026.

Udita nella camera di consiglio del 6 luglio 2026 la Giudice relatrice Antonella Sciarrone Alibrandi;

deliberato nella camera di consiglio del 6 luglio 2026.

Ritenuto in fatto

1.– Con ordinanza del 12 febbraio 2026 (reg. ord. n. 39 del 2026), il Tribunale ordinario di Livorno, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), in riferimento agli artt. 3, commi primo e secondo, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea (CSE), adottata a Torino il 18 ottobre 1961 e riveduta, con annesso, a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con legge 9 febbraio 1999, n. 30.

2.– Il giudizio *a quo* origina da un ricorso proposto da I. S. contro il licenziamento intimatole il 4 luglio 2024 da M. L., subentrato (in data 1° giugno 2022) nella titolarità dello studio dentistico per il quale la ricorrente aveva svolto mansioni di assistente sanitario – in forza di contratto a tempo indeterminato e *part time* – a far data dal 1° novembre 2003 e senza soluzione di continuità.

Il giudice rimettente ha illustrato, in fatto, le vicende del rapporto di lavoro, esponendo che I. S., nei primi sei mesi del 2024, era stata destinataria di tre contestazioni disciplinari, seguite da un'archiviazione e da due sanzioni disciplinari, ritenute pretestuose e, comunque, contestate.

Era poi sopraggiunta la lettera di licenziamento, per giusta causa e senza preavviso, per asserite mancanze concernenti le procedure di sterilizzazione degli strumenti di lavoro.

Contro l'atto espulsivo, nel quale il rapporto di lavoro veniva indicato come instaurato solo a far data dal 1° giugno 2022, la lavoratrice aveva proposto ricorso, al fine di sentire accertare «l'inefficacia e/o la nullità e/o illeceità e/o l'illegittimità» del licenziamento intimato, con condanna alla riassunzione e al pagamento di un'indennità risarcitoria «non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto», nonché «dell'indennità sostitutiva di preavviso», oltre interessi e rivalutazione.

Il datore di lavoro, nel costituirsi in giudizio, aveva contestato, tra l'altro, l'applicabilità dell'art. 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183): a suo parere, in caso di accoglimento della domanda attorea, avrebbe dovuto applicarsi il regime sanzionatorio di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966, trattandosi di rapporto di lavoro risalente a data anteriore al 7 marzo 2015, e l'eventuale indennizzo non avrebbe dovuto superare l'importo minimo di due mensilità e mezza dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Tanto premesso, il rimettente ritiene incontestate, tra le parti, le circostanze dell'assunzione a far data dal 1° novembre 2003, della mancanza della necessaria preventiva contestazione dell'addebito disciplinare, dell'esemplare condotta lavorativa della ricorrente nei venti anni precedenti al 2024, dell'ammontare della retribuzione mensile pattuita e dell'occupazione, presso lo studio dentistico, di meno di quindici dipendenti.

3.– In ordine alla rilevanza, il giudice *a quo*, richiamando giurisprudenza di legittimità, ritiene che il licenziamento oggetto di causa non sia nullo, anche se «attinto da illegittimità

sotto diversi profili, anche gravi», quali la mancanza di preventiva contestazione e il mancato assolvimento, da parte del datore di lavoro, dell'onere «di provarne il fondamento».

Tuttavia, attesa l'impossibilità di soddisfare la richiesta avanzata in ricorso di ottenere una indennità in misura non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità, per l'inapplicabilità dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 a un rapporto di lavoro sorto anteriormente al 7 marzo 2015, il rimettente individua il regime sanzionatorio applicabile in quello dettato dalla disposizione censurata.

Inoltre, considerando la gravità dei vizi dell'atto espulsivo e le condizioni soggettive della parte, ritiene necessario «intervenire con una sanzione dissuasiva, deterrente ed adeguata», consistente nella condanna al pagamento di una indennità di importo elevato, «comunque senz'altro superiore al limitatissimo tetto massimo» di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966, secondo cui, in caso di datore di lavoro con meno di quindici dipendenti (come nella specie), l'ammontare dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore illegittimamente licenziato «deve essere circoscritto in una forbice tra 2,5 e 6 mensilità».

A parere del giudice *a quo*, si tratterebbe di un'indennità del tutto «sprovvista del necessario carattere compensativo e dissuasivo», proprio facendo riferimento, in concreto, ai criteri previsti dal citato art. 8, quali l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti.

Ciò fonderebbe la rilevanza delle questioni sollevate, anche perché, per la «chiara lettera della norma», non sarebbe neppure consentita un'interpretazione adeguatrice.

4.– In punto di non manifesta infondatezza, il giudice *a quo* censura l'art. 8 della legge n. 604 del 1966 nella parte in cui, «prevedendo una forbice ridotta (da 2,5 a 6 mensilità) fissa un limite massimo e comunque insuperabile ("sei mensilità")».

Più in particolare, per il rimettente, i dubbi di legittimità costituzionale muoverebbero «in due direzioni» e in plurimi profili.

5.– In una prima direzione, l'intervallo compreso fra un minimo di due mensilità e mezzo e un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, «in uno con la previsione di un tetto massimo francamente limitato», contrasterebbe con una pluralità di parametri costituzionali.

5.1.– Innanzitutto, sarebbero lesi gli artt. 3, commi primo e secondo, e 41, secondo comma, Cost., «in maniera non dissimile» da quanto ritenuto da questa Corte nella sentenza n. 118 del 2025, in riferimento alla disciplina dettata dall'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile solo in caso di assunzione successiva al 7 marzo 2015.

5.1.1.– Sotto un primo profilo, nel raffronto tra le tutele approntate a favore dei dipendenti di una impresa che raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) e quelle previste per i dipendenti di una impresa cosiddetta "sotto soglia", anche la norma censurata differenzierebbe ingiustificatamente, quanto alla reazione sanzionatoria, vizi di identica – o almeno omogenea – gravità, come ad esempio l'insussistenza del fatto addebitato: per i lavoratori di imprese di grandi dimensioni, a seconda della gravità del vizio che investe l'atto espulsivo, da un lato sussisterebbe la possibilità – esclusa per i dipendenti delle imprese "sotto soglia" – della tutela reintegratoria che si affianca a quella indennitaria e, dall'altro, la tutela monetaria potrebbe essere quantificata «sino alla importante misura di ventiquattro mensilità».

5.1.2.– Sotto un secondo profilo, tutto interno alle imprese "sotto soglia", la disposizione censurata non consentirebbe di distinguere la tutela in funzione della gravità dei vizi che

inficiano l'atto espulsivo, in quanto quelli «più gravi sono trattati come i meno gravi e viceversa». In tal modo, sarebbero irragionevolmente accomunati vizi dell'atto espulsivo estremamente diversi tra loro, come ad esempio la violazione dell'obbligo di motivazione e l'insussistenza del fatto contestato: a prescindere dalla tipologia di vizio che affligge l'atto espulsivo, la tutela sarebbe sempre «relegata ad una cornice edittale limitatissima (da un minimo di 2,5 mensilità a 6 mensilità) senza possibilità di reale personalizzazione in relazione alle circostanze del caso di specie», sicché verrebbero trattate «in modo uguale (o estremamente simile) situazioni concrete profondamente diverse», venendo in rilievo una «tutela standardizzata e tanto ridotta» da risultare inidonea a regolare vicende «produttive di danni diseguali».

Una «forbice tanto limitata per determinare l'indennità risarcitoria» non consentirebbe, del resto, di soddisfare i criteri di personalizzazione del risarcimento, nonché di adeguatezza e di congruità dello stesso, e non garantirebbe neppure «la necessaria portata deterrente che deve accompagnare la tutela indennitaria», secondo i principi espressi dalla giurisprudenza costituzionale (sono citate le sentenze n. 150 del 2020 e n. 194 del 2018, di cui il rimettente riporta ampi stralci).

Il caso oggetto del giudizio principale confermerebbe tali assunti.

In considerazione della retribuzione della lavoratrice, l'intervallo tra il minimo e il massimo dell'indennità potrebbe variare «da una somma pari a circa 3.600 euro ad una somma pari a circa 8.600 euro», sicché risulterebbe «estremamente ridotta anzitutto la funzione compensativa della tutela indennitaria, ma anche essenzialmente azzerata la portata deterrente della stessa».

5.1.3.– In tal modo, e al contempo, sarebbero lese la libertà e la dignità umana, che l'art. 41, secondo comma, Cost. tutela «anche nella piccola impresa».

5.2.– In secondo luogo, la previsione del limite massimo delle sei mensilità violerebbe l'art. 4, primo comma, Cost., che, nel riconoscere a tutti i cittadini il diritto al lavoro, contestualmente prevede l'impegno della Repubblica a curare le condizioni per rendere tale diritto effettivo, «rimuovendo gli ostacoli alla stabilità dell'occupazione tra i quali rileva senz'altro, in modo preponderante, la previsione di una sanzione con efficacia dissuasiva a fronte di provvedimenti espulsivi illegittimi».

5.3.– Ancora, per il rimettente – che richiama, al riguardo, giurisprudenza costituzionale (di cui riproduce ampi stralci) – la disposizione censurata lederebbe l'art. 35, primo comma, Cost., che, tutelando il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, rende «necessaria l'esistenza di una ragione giustificatrice alla base del recesso».

5.4.– Infine, sarebbe violato anche l'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 CSE, il quale, soprattutto nei casi sottratti alla tutela reale, imporrebbe la «necessaria adeguatezza dei rimedi risarcitori» e, dunque, una tutela indennitaria «che abbia un'idonea forza compensativa di quanto il lavoratore ha perso a causa del licenziamento illegittimo e dissuasiva nei confronti del datore di lavoro artefice dell'atto espulsivo viziato».

In ipotesi di licenziamento non sorretto da giusta causa, dovrebbe sempre essere assicurata tutela nel rispetto dei principi di effettività e di ragionevolezza, mentre ciò non parrebbe garantito «dalla previsione del limite massimo delle sei mensilità», tanto più che, nel caso di specie, per la mancanza del requisito dimensionale ivi previsto, non sarebbe applicabile la disciplina contenuta nell'ultimo periodo del medesimo art. 8 della legge n. 604 del 1966, secondo cui la misura massima dell'indennità può essere maggiorata fino a dieci o quattordici mensilità in caso di anzianità lavorativa superiore, rispettivamente, a dieci o a venti anni.

6.– Le censure si muovono anche in una seconda direzione.

Il rimettente è consapevole che, per la giurisprudenza costituzionale, discipline differenziate nel tempo, che distinguano le tutele applicabili ai lavoratori in base alla data di assunzione, non sono costituzionalmente illegittime, purché sia rispettato il principio di ragionevolezza (è citata la sentenza n. 22 del 2024) e sia garantita la funzione deterrente a fronte di un licenziamento illegittimo (è citata ancora la sentenza n. 194 del 2018, unitamente alle sentenze n. 128 e n. 7 del 2024).

Per il giudice *a quo*, recherebbe offesa all'art. 3, commi primo e secondo, Cost., sotto i profili dell'eguaglianza e della ragionevolezza, il differente trattamento «riservato ai vecchi e ai nuovi assunti» nelle imprese di minori dimensioni.

Nelle sentenze richiamate, il diverso trattamento introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015 per i licenziamenti individuali sarebbe stato considerato rispettoso del principio di uguaglianza, in quanto agganciato alla non irragionevole finalità perseguita dal legislatore, di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione.

Per il rimettente, tuttavia, «l'attuale deteriore trattamento dei vecchi assunti rispetto ai nuovi […] non ha alcun fondamento razionale», anche perché impedisce «di valorizzare l'elemento della "anzianità di servizio del prestatore di lavoro"», richiamato proprio dalla disposizione censurata. Si imporrebbe, quindi, quantomeno un «riavvicinamento risarcitorio tra le tutele nelle piccole imprese *ante* e *post* riforma», anche in considerazione della «tendenziale maggiore difficoltà di ricollocamento lavorativo dei vecchi assunti, con un conseguente tendenziale maggiore impatto del danno».

7.– Tutto ciò premesso, il rimettente non chiede a questa Corte «la mera rimozione del limite rappresentato dall'attuale tetto massimo delle 6 mensilità», perché altrimenti si attribuirebbe al giudice il potere di «disporre un ristoro essenzialmente senza limiti». Nell'articolare un *petitum* di carattere sostitutivo, ritiene invece possibile rifarsi allo schema dell'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, che regolerebbe «una situazione non solo analoga ma del tutto sovrapponibile, dunque identica», a quella disciplinata dalla disposizione censurata, da cui si differenzierebbe solo per il dato temporale dell'assunzione dei lavoratori destinatari delle differenti tutele.

Per il giudice *a quo* sarebbero in astratto possibili due strade: «il c.d. rinvio fisso, ovvero il c.d. rinvio mobile», rispetto all'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, come inciso dalla sentenza di questa Corte n. 118 del 2025, di cui il rimettente riproduce ampi passaggi motivazionali, ritenendo i principi espressi applicabili anche al caso in esame.

Il rimettente, tuttavia, scarta il primo itinerario, che condurrebbe alla sostituzione dell'attuale limite delle sei mensilità con il tetto delle diciotto mensilità oggi previsto in caso di licenziamento illegittimo di assunti presso imprese di piccole dimensioni dopo il 7 marzo 2015. Ciò perché, avuto riguardo agli assunti prima del 7 marzo 2015 non dipendenti da imprese "sotto soglia", «la massima tutela indennitaria "pura" (ossia completamente sganciata dalla reintegra)» trova la propria disciplina nell'art. 18 statuto lavoratori, che prevede il limite di ventiquattro mensilità. La sostituzione ipotizzata, invece, «renderebbe del tutto frustrata la tutela della piccola impresa, che pure ha fondamento costituzionale».

Per i motivi illustrati, il rimettente chiede a questa Corte una differente pronuncia sostitutiva, che richiami l'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015 solo quanto al meccanismo del "dimezzamento" ivi previsto, da applicare, però, al tetto indennitario più elevato delle ventiquattro mensilità contemplato dall'art. 18, quinto comma, statuto lavoratori, per la tutela solo monetaria spettante ai lavoratori assunti da imprese di grandi dimensioni prima del 7

marzo 2015.

8.– In conclusione, il giudice *a quo* chiede a questa Corte di dichiarare costituzionalmente illegittimo l'art. 8 della legge n. 604 del 1966, nella parte in cui, nel disegnare l'intervallo risarcitorio, prevede «un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto» anziché «un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto».

9.– Nessuna delle parti del giudizio principale si è costituita e neppure è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri.

10.– In data 7 aprile 2026 hanno depositato opinioni scritte l'Associazione Comma2 - Lavoro è dignità e la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL).

Tali opinioni sono state ammesse con decreto presidenziale del 29 aprile 2026.

Entrambi gli *amici curiae* condividono le argomentazioni poste a base dell'ordinanza di rimessione, ma criticano la soluzione prospettata per la *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata.

La CGIL, in particolare, auspica un intervento sostitutivo "per linee interne" allo stesso art. 8 della legge n. 604 del 1966, prospettando la «sostituzione del tetto delle 6 mensilità con quello delle 14 mensilità, pure previsto dall'attuale norma», che diventerebbe il limite generale entro il quale operare la valutazione del caso concreto correlata ai plurimi criteri dettati dalla disposizione censurata.

L'Associazione Comma2 - Lavoro è dignità, invece, ritiene che, in assenza di "rime obbligate", costituisca soluzione adeguata, già rinvenibile nell'ordinamento, proprio il tetto risarcitorio previsto dall'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, il quale, in seguito alla sentenza n. 118 del 2025, «prevede un indennizzo variabile fra 3 e 18 mensilità».

Considerato in diritto

11.– Con l'ordinanza indicata in epigrafe (reg. ord. n. 39 del 2026), il Tribunale di Livorno, in funzione di giudice del lavoro, solleva questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, prospettandone il contrasto con gli artt. 3, commi primo e secondo, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE.

La disposizione è censurata nella parte in cui, nel disciplinare le conseguenze del licenziamento illegittimo, perché intimato in mancanza di giusta causa o giustificato motivo, prevede a carico del datore di lavoro – che non raggiunga i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 statuto lavoratori e che non riassuma, entro tre giorni, il lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 – l'obbligo di risarcire il danno con il versamento di «un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto» anziché di «un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto».

12.– Nel giudizio *a quo*, avente a oggetto il licenziamento intimato per ragioni disciplinari a una dipendente di un piccolo studio odontoiatrico, non vi è contestazione tra le parti né sulla data di assunzione, pacificamente anteriore al 7 marzo 2015, né sull'occupazione di meno di quindici lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro.

Per il rimettente, inoltre, risultano accertati plurimi vizi del licenziamento, non integranti ipotesi di nullità, ma comunque connotati da profili di rilevante gravità, concernenti, in

particolare, il mancato assolvimento della prova posta a carico del datore di lavoro circa la riconducibilità del fatto contestato alla ex lavoratrice e il difetto di preventiva contestazione degli addebiti.

Non potendosi ricorrere né alla reintegrazione piena né a quella "attenuata" di cui all'art. 18, quarto comma, statuto lavoratori (ammissibile solo in presenza di datori di lavoro "sopra soglia"), il giudice rimettente ritiene che il regime indennitario applicabile sia quello dettato dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, della cui legittimità costituzionale, tuttavia, dubita.

13.– Quanto alla rilevanza, considerando la gravità dei vizi dell'atto espulsivo e le condizioni soggettive della parte, il giudice *a quo* reputa necessario «intervenire con una sanzione dissuasiva, deterrente ed adeguata», consistente nella condanna al pagamento di una indennità di importo elevato, «comunque senz'altro superiore al limitatissimo tetto massimo» di sei mensilità. Quest'ultimo, nella fattispecie concreta, non sarebbe superabile, per la mancanza del requisito occupazionale previsto dall'ultimo periodo della disposizione censurata (l'occupazione complessiva di più di quindici prestatori di lavoro) ai fini dell'eventuale maggiorazione fino a quattordici mensilità.

14.– In punto di non manifesta infondatezza, il giudice *a quo* censura l'art. 8 della legge n. 604 del 1966 nella parte in cui, non solo prevede «una forbice ridotta (da 2,5 a 6 mensilità)», ma fissa anche un limite massimo dell'indennità risarcitoria considerato inadeguato rispetto ai plurimi parametri evocati.

Più in particolare, per il rimettente, i dubbi di legittimità costituzionale muoverebbero «in due direzioni», articolandosi in differenti profili.

14.1.– In una prima direzione, sarebbero lesi gli artt. 3, commi primo e secondo, e 41, secondo comma, Cost.

14.1.1.– Per un primo profilo, nel raffronto tra le salvaguardie approntate a favore dei lavoratori a seconda che il datore di lavoro raggiunga o meno i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 statuto lavoratori, vi sarebbe una ingiustificata disparità di trattamento tra le due categorie di dipendenti, essendo riservata a quelli delle imprese "sotto soglia" una tutela irragionevolmente deteriore contro vizi dell'atto espulsivo di identica – o almeno paragonabile – gravità.

14.1.2.– Per un secondo profilo, tutto interno alle imprese "sotto soglia", la disposizione censurata non consentirebbe di distinguere la tutela in funzione della gravità dei vizi che inficiano l'atto espulsivo.

Ciò impedirebbe una «reale personalizzazione» del risarcimento in relazione alle circostanze del caso concreto, venendo in rilievo una «tutela standardizzata e tanto ridotta» da risultare inidonea a regolare vicende «produttive di danni diseguali».

Una «forbice tanto limitata» non consentirebbe, inoltre, di soddisfare i criteri di adeguatezza e di congruità del risarcimento, e neppure garantirebbe «la necessaria portata deterrente» della tutela indennitaria.

In tal modo sarebbero lese pure la libertà e la dignità umana, presidiate dall'art. 41, secondo comma, Cost. «anche nella piccola impresa e non solo nelle ipotesi di datore di grandi dimensioni».

Sarebbero altresì violati: l'art. 4, primo comma, Cost., che, nel riconoscere a tutti i cittadini il diritto al lavoro, contestualmente prevede l'impegno della Repubblica a promuovere le condizioni per rendere tale diritto effettivo; l'art. 35, primo comma, Cost., che, tutelando il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, rende «necessaria l'esistenza di una ragione

giustificatrice alla base del recesso»; l'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 CSE, il quale, soprattutto nei casi sottratti alla tutela reale, imporrebbe la «necessaria adeguatezza dei rimedi risarcitori».

Gli indicati *vulnera* sarebbero ancora più evidenti quando, come nel caso di specie, per la mancanza del requisito dimensionale necessario (l'occupazione di almeno quindici dipendenti nel complesso), non risulti applicabile la possibile maggiorazione dell'indennità prevista dall'ultimo periodo del medesimo art. 8 della legge n. 604 del 1966, in presenza di una certa anzianità lavorativa.

14.2.– Le censure si muovono anche in una seconda direzione, in quanto il differente trattamento «riservato ai vecchi e ai nuovi assunti» nelle imprese di minori dimensioni sarebbe lesivo dell'art. 3, commi primo e secondo, Cost., sotto i profili dell'eguaglianza e della ragionevolezza.

15.– Sulla scorta di tali argomenti, il rimettente chiede a questa Corte di sostituire all'attuale importo massimo di sei mensilità, posto dalla disposizione censurata, un nuovo limite, pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. A detto limite, nella prospettazione del giudice *a quo*, dovrebbe giungersi applicando il meccanismo del "dimezzamento", di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, all'estremo superiore – pari a ventiquattro mensilità – della forbice indennitaria che l'art. 18, quinto comma, statuto lavoratori, riserva ai dipendenti da datori di lavoro "sopra soglia" assunti prima del 7 marzo 2015.

16.– Ciò premesso, senza ricostruire dettagliatamente l'evoluzione normativa della tutela dei lavoratori contro i licenziamenti individuali illegittimi, già più volte compendiata in plurime decisioni di questa Corte (tra le più recenti, sentenze n. 129, n. 128, n. 44, n. 22 e n. 7 del 2024), alle quali è possibile fare rinvio, ci si può qui limitare a richiamare le sentenze n. 13 e n. 12 del 2025. Tali pronunce, infatti, hanno ricordato che, per lungo tempo, i rimedi apprestati dall'ordinamento si sono tradotti in due forme di garanzia. La prima, nel caso di datori di lavoro "sopra soglia" (ossia con più di quindici dipendenti – cinque se imprenditore agricolo – occupati in ciascuna unità produttiva o comunque nell'ambito dello stesso comune, oppure più di sessanta nel complesso), era rappresentata dalla cosiddetta tutela reintegratoria (o "reale") di cui all'art. 18 statuto lavoratori, incentrata essenzialmente sulla condanna alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in precedenza occupato. La seconda, nel caso di datori di lavoro "sotto soglia", era invece rappresentata, fatte salve particolari ipotesi, dalla cosiddetta tutela indennitaria (definita anche "obbligatoria") di cui al qui censurato art. 8 della legge n. 604 del 1966, consistente nella condanna alla riassunzione del dipendente o, in alternativa, al pagamento in suo favore di un'indennità, definita espressamente dalla legge come volta a «risarcire il danno».

L'art. 18 statuto lavoratori è stato poi profondamente modificato dall'art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), che ha riservato la tutela reintegratoria alle ipotesi di maggiore gravità: quella "piena" in caso di licenziamento nullo o discriminatorio; quella "attenuata" in caso di licenziamento fondato su un "fatto insussistente". La medesima riforma ha poi riconfigurato anche la tutela indennitaria, definendola in misura più o meno ampia a seconda dei vizi dell'atto espulsivo.

Successivamente, il d.lgs. n. 23 del 2015 – al fine di «favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di "nuovi assunti", accentuandone la flessibilità in uscita con il riconoscimento di una tutela risarcitorio-monetaria predeterminata e, quindi, alleggerendo le conseguenze di un licenziamento illegittimo» (sentenza n. 129 del 2024) – ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e ha dettato una disciplina organica delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi intimati, dai datori sia "sopra soglia" sia "sotto soglia", ai lavoratori

assunti a decorrere dal 7 marzo 2015.

Nel confermare la frammentazione delle tutele introdotta dalla legge n. 92 del 2012 in funzione della gravità del vizio rilevato, il legislatore del 2015 ha, però, configurato una normativa che ridimensiona la tutela indennitaria e limita ulteriormente quella reintegratoria.

Per quanto qui specificamente interessa, il regime indennitario per i "nuovi assunti" è stato ridisegnato sia nella misura "forte" sia in quella "debole" (rispettivamente, dagli artt. 3, comma 1, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015), mediante la previsione di importi dovuti tra un minimo e un massimo.

Rispetto a tali importi è stato introdotto il "dimezzamento" in caso di imprese "sotto soglia", in favore delle quali era comunque originariamente previsto un tetto massimo pari a sei mensilità di retribuzione (art. 9).

Tale «arretramento delle garanzie a favore della flessibilità in uscita» (sentenza n. 12 del 2025) è stato successivamente mitigato, per specifici profili, da alcune pronunce di questa Corte.

In particolare, sulla tutela indennitaria dovuta hanno inciso le sentenze n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020, che, a prescindere dai requisiti dimensionali dell'impresa, hanno eliminato l'automatismo di calcolo dell'indennizzo – in origine legato alla sola anzianità di servizio – previsto per i licenziamenti soggetti al d.lgs. n. 23 del 2015.

Successivamente, la sentenza n. 118 del 2025 – dando seguito al monito contenuto nella sentenza n. 183 del 2022, che, nel dichiarare l'inammissibilità delle questioni allora sollevate, aveva segnalato l'intollerabilità di un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa – ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alle parole «e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità», così eliminando, con riguardo alle piccole imprese, il tetto imposto all'indennizzo dovuto ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

Su tale ultima decisione si tornerà in seguito (*infra*, punto 21), giacché proprio ai principi da essa espressi il rimettente si richiama per motivare l'intervento oggi richiesto a questa Corte.

17.– Dal breve *excursus* operato nel punto precedente emerge l'attuale coesistenza nell'ordinamento di due normative aventi a oggetto le conseguenze dei licenziamenti illegittimi nelle imprese che non raggiungono la soglia dimensionale fissata dall'art. 18 statuto lavoratori.

Per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, la disciplina di riferimento è dettata dall'art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015, come inciso dalla citata sentenza n. 118 del 2025.

Per i dipendenti assunti prima di tale data, il regime rimane quello previsto dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, in questa sede censurato.

A tali ultimi lavoratori – ferma la tutela reintegratoria "piena" prevista, indipendentemente dal requisito dimensionale, dai primi due commi dell'art. 18 statuto lavoratori riformato nel 2012 per i licenziamenti discriminatori, verbali o nulli per altra causa – il datore di lavoro, in alternativa alla riassunzione entro tre giorni, può scegliere di corrispondere una indennità determinata in un «importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto».

Entro questa forbice, il sistema disegnato dalla legge n. 604 del 1966 non prevede una graduazione della tutela monetaria in relazione al tipo e alla gravità del vizio dell'atto espulsivo, ma contempla i criteri per orientare il giudice nella determinazione, in concreto,

dell'importo dell'indennità all'interno dell'indicato intervallo.

In particolare, sempre secondo il citato art. 8, occorre avere riguardo «al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti». A ciò si aggiunga che l'art. 30, comma 3, secondo periodo, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), dispone che «[n]el definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti [*id est*: i contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi oppure i contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza previste nel primo periodo] e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento».

Infine, l'ultimo periodo dell'art. 8 in esame prevede la possibilità della maggiorazione della misura massima dell'indennità «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».

Tale ultimo requisito dimensionale è da intendere riferito all'occupazione considerata nel complesso (e non nell'ambito della singola unità produttiva), ma entro il limite delle sessanta unità che determinerebbe l'operatività della tutela "reale".

18.– Le censure oggi avanzate contro l'art. 8 della legge n. 604 del 1966 ricalcano quelle mosse, nel giudizio concluso con la sentenza n. 118 del 2025, all'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, con l'aggiunta di quella incentrata sull'ingiustificato differente trattamento «riservato ai vecchi e ai nuovi assunti» nelle imprese di minori dimensioni.

Anche ora, come allora, è possibile affermare che le doglianze, pur formulate in riferimento a parametri diversi, presentano un nucleo comune, che ne consente un esame unitario, come profili di un'unica questione, sintetizzabile «nell'asserita irragionevole limitazione della tutela indennitaria – prevista per i licenziamenti illegittimi intimati dai datori di lavoro "sottosoglia" – lesiva del diritto del lavoratore a un indennizzo adeguato a difenderne dignità e libertà» (sentenza n. 118 del 2025).

19.– Venendo al merito, la questione è fondata in riferimento a tutti i parametri indicati.

20.– È necessario, in primo luogo, ricordare che la sentenza n. 194 del 2018 ha dettato una serie di principi generali in ordine alla tutela indennitaria, da riconoscersi, a prescindere dal requisito dimensionale del datore di lavoro, al lavoratore cui sia intimato un licenziamento illegittimo.

Tale licenziamento, «anche se efficace, in quanto idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito, essendo adottato in violazione della preesistente non modificata norma imperativa secondo cui "il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo" (art. 1 della legge n. 604 del 1966)».

La tutela monetaria da attribuire al lavoratore deve essere tale da consentire al giudice di operare una reale «personalizzazione del danno subito dal lavoratore», in quanto il rispetto del

principio di eguaglianza presidiato dall'art. 3 Cost. impone di evitare che siano trattate in modo ingiustificatamente omogeneo situazioni che ben possono essere differenti.

Occorre, poi, assicurare «l'adeguatezza del risarcimento», affinché esso possa rispondere «alla sua primaria funzione riparatorio-compensativa del danno sofferto dal lavoratore» e costituire un congruo «ristoro del concreto pregiudizio subito» a causa del licenziamento illegittimo.

Infine, deve essere garantita «un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente», perché un tale comportamento compromette «l'equilibrio degli obblighi assunti nel contratto».

L'obiettivo da perseguire, infatti, è la realizzazione di un bilanciato «componimento degli interessi in gioco: la libertà di organizzazione dell'impresa da un lato e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato dall'altro».

21.– I principi innanzi illustrati sono stati costantemente applicati nella giurisprudenza costituzionale successiva.

Per quanto qui specificamente interessa, essi hanno trovato terreno fertile anche nel campo del licenziamento illegittimamente intimato ai lavoratori dipendenti da piccole imprese, assunti in data successiva al 7 marzo 2015 e soggetti, quindi, al regime del contratto di lavoro "a tutele crescenti".

In particolare, la sentenza n. 118 del 2025, alla quale l'odierna ordinanza di rimessione opera un costante rinvio, ha inciso sull'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

Quest'ultimo prevedeva, oltre al "dimezzamento" dell'ammontare delle indennità riconosciute ai lavoratori dipendenti da imprese "sopra soglia" (tra un importo minimo e massimo, in misura variabile in funzione della gravità dei vizi dell'atto espulsivo), anche un tetto, non superabile, pari all'ammontare di sei mensilità.

A fronte dell'inerzia dimostrata dal legislatore a seguito della lesione degli evocati parametri costituzionali già accertata dalla sentenza n. 183 del 2022, questa Corte, con la citata sentenza n. 118 del 2025, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alle parole «e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

Per giungere a tale decisione, si è evidenziato che, pur «nel peculiare contesto delle piccole realtà organizzative», l'esigenza «di prevedibilità e di contenimento dei costi», se può consentire una "moderazione" del ristoro spettante al lavoratore «al cospetto di un licenziamento illegittimo che l'ordinamento […] qualifica comunque come illecito», non ne autorizza certo il sostanziale sacrificio.

Di conseguenza, 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, è stata considerata confliggente con i principi costituzionali innanzi illustrati, «dando luogo a una tutela monetaria incompatibile con la necessaria "personalizzazione del danno subito dal lavoratore" (sentenza n. 194 del 2018)».

22.– Tanto premesso, l'art. 8 della legge n. 604 del 1966 replica tutti i vizi di legittimità costituzionale che la sentenza n. 118 del 2025 ha riscontrato nel tetto indennitario di analoga misura di cui all'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

Una forbice tra 2,5 e sei mensilità – al pari di quella, sostanzialmente analoga, indicata come esempio paradigmatico dalla sentenza n. 118 del 2025 («da tre a sei mensilità nel caso

dei licenziamenti illegittimi di cui all'art. 3, comma 1», del d.lgs. n. 23 del 2015) – «comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità», impedendo una reale personalizzazione del danno subito dal lavoratore, «anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità»; nonché si connota «al pari di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata», come tale «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 eguaglianza»; risulta inefficace rispetto alla necessaria funzione deterrente, volta a dissuadere il datore di lavoro dal reiterare l'illecito.

Inoltre, un intervallo così esiguo priva di reale significato pratico l'applicazione dei criteri previsti dallo stesso art. 8 della legge n. 604 del 1966, ai fini della necessaria personalizzazione della risposta riparatoria-compensativa del danno sofferto dal lavoratore ingiustamente licenziato.

Neppure può sottacersi un ulteriore profilo, correttamente evidenziato dall'odierno rimettente.

Per effetto della sentenza n. 118 del 2025, ai dipendenti assunti da datori di lavoro "sotto soglia" dopo il 7 marzo 2015 è ora riconosciuta, tendenzialmente, una tutela indennitaria quantitativamente più elevata rispetto a quella dei lavoratori assunti nelle "piccole imprese" in data antecedente.

Ciò accade, ad esempio, con riferimento al caso – disciplinato dal combinato disposto degli artt. 3, comma 1, e 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 – del licenziamento per il quale non ricorrono gli estremi del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o della giusta causa, essendo oggi prevista la possibilità di determinare l'indennità spaziando tra un minimo di tre e un massimo di diciotto mensilità.

È senz'altro vero che, per costante giurisprudenza costituzionale, «non contrast[a], di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alla stessa categoria di soggetti, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo costituisce un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche» (ordinanze n. 25 del 2012 e n. 224 del 2011; nello stesso senso, sentenze n. 140 e n. 41 del 2026, n. 254 del 2014; ordinanze n. 61 del 2010, n. 170 del 2009, n. 212 e n. 77 del 2008).

Tuttavia, quella stessa giurisprudenza ha affermato che la discrezionalità del legislatore nel delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme deve essere esercitata pur sempre «nel rispetto del canone di ragionevolezza» (ancora, sentenza n. 41 del 2026; nello stesso senso, sentenze n. 129, n. 7 e n. 6 del 2024).

Sulla base di tali principi, in effetti, questa Corte (sentenza n. 194 del 2018) ha in passato ritenuto che la modulazione temporale dell'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 – che aveva all'epoca segnato un «arretramento delle garanzie a favore della flessibilità in uscita» (sentenza n. 12 del 2025) – avesse rispettato il canone della ragionevolezza, «alla luce della ragione giustificatrice […] costituita dallo "scopo", dichiaratamente perseguito dal legislatore, "di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione" (alinea dell'art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014)».

Con il sopra segnalato rovesciamento di prospettiva derivante dalla sentenza n. 118 del 2025, che ha tendenzialmente rafforzato la tutela monetaria spettante ai "nuovi assunti" nelle imprese "sotto soglia", tale giustificazione ha perso la gran parte del proprio fondamento razionale, anche alla luce della notoria – e, per questo, esattamente evidenziata dal rimettente – «maggiore difficoltà di ricollocamento lavorativo dei vecchi assunti, con un conseguente tendenziale maggiore impatto del danno».

23.– Una volta accertato il *vulnus* ai parametri costituzionali evocati, occorre individuare il percorso per superarlo.

A tal proposito, «il *petitum* dell'ordinanza di rimessione può chiarire il contenuto delle censure, ma non comporta l'adozione di una soluzione vincolata; questa Corte, infatti, "ove ritenga fondate le questioni, rimane libera di individuare la pronuncia più idonea alla *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata" (sentenze n. 146 e n. 53 del 2025 e n. 46 del 2024)» (sentenza n. 85 del 2026; nello stesso senso, sentenze n. 140, n. 103, n. 66, n. 51 e n. 30 del 2026).

Ora, nello schema proposto dal giudice *a quo*, a ben vedere, non si chiede di ricorrere a «precisi punti di riferimento […] già esistenti» (sentenza n. 236 del 2016), bensì di creare un nuovo precetto, attraverso una combinazione tra segmenti di discipline diverse. Un tale *petitum* non è perciò propriamente inquadrabile all'interno del perimetro dei rimedi desumibili dal sistema, ai quali la giurisprudenza costituzionale ricorre tutte le volte in cui sia possibile rintracciare una soluzione idonea a porre rimedio ai *vulnera* riscontrati, purché, tuttavia, essa sia già presente nell'ordinamento.

Piuttosto, anche nel caso di specie – come già in occasione della sentenza n. 118 del 2025 – è ben possibile operare un intervento più limitato, di natura meramente ablativa, comunque sufficiente a eliminare l'accertata lesione.

23.1.– Al riguardo, è utile ricordare che l'ultimo periodo dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966 già prevede la possibilità di maggiorare la misura massima dell'indennità «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».

Tale meccanismo è soggetto, quindi, a due requisiti, che, peraltro, devono ricorrere congiuntamente (tra le recenti, Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 22 maggio 2025, n. 13741): il primo è di natura dimensionale, dovendo essere alle dipendenze del datore più di quindici (e fino a sessanta) prestatori di lavoro; il secondo richiede un'anzianità di lavoro superiore a dieci o a venti anni, per accedere alla possibile maggiorazione rispettivamente fino a dieci o a quattordici mensilità.

Essendo l'ambito applicativo della disciplina in esame – da considerarsi, evidentemente, "a esaurimento" – limitato ai dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, l'anzianità lavorativa di almeno dieci anni è stata ormai acquisita da tutti i lavoratori soggetti al regime di cui si discute, per i quali risulterà progressivamente privo di rilievo ostativo anche quel requisito dell'anzianità ventennale che consente di aspirare a un'indennità fino a quattordici mensilità di retribuzione globale di fatto (e che la ricorrente nel giudizio *a quo*, peraltro, già possiede).

Il reale ostacolo che continua a frapporsi all'esercizio della discrezionalità del giudice all'interno di una forbice più ampia è, dunque, costituito dal requisito dimensionale previsto dall'inciso finale dell'art. 8 scrutinato.

24.– La *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata può essere operata proprio eliminando il frammento normativo da ultimo indicato: «se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Il limite occupazionale ivi contemplato, infatti, se pure ha potuto contribuire a razionalizzare il sistema nel periodo in cui convivevano, con il rischio di sovrapposizione, differenti criteri dimensionali dettati dalla legge n. 604 del 1966 e dallo statuto dei lavoratori di qualche anno successivo, ha perso invero gran parte del proprio rilievo all'indomani della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali). Ciò in quanto

quest'ultima ha operato una significativa novellazione dell'intera disciplina dei licenziamenti illegittimi: da un lato, ridefinendo, con l'art. 1, comma 1, il campo di applicazione della tutela "reale" di cui all'art. 18 statuto lavoratori; dall'altro, rispettivamente, con gli artt. 2, comma 3, e 6, comma 2, modificando la disposizione censurata e, al contempo, abrogando l'art. 11 della legge n. 604 del 1966, che, nei confronti dei datori di lavoro con meno di trentacinque dipendenti, escludeva in radice l'applicazione della stessa tutela "obbligatoria". Circostanza questa che aveva reso l'appena richiamata tutela invocabile anche dai lavoratori impiegati presso le imprese di più ridotte dimensioni.

Tale generalizzazione della tutela monetaria in favore di tutti i lavoratori dipendenti da imprese "sotto soglia" resterebbe, tuttavia, inefficace, ove non se ne assicurasse anche l'effettività: effettività che impone il rispetto dei criteri di personalizzazione del danno prodotto, di adeguatezza del relativo ristoro e di reale efficacia dissuasiva di quest'ultimo, senza consentire ulteriori distinzioni fondate esclusivamente sulla dimensione dell'impresa pur sempre "sotto soglia".

Risponde, dunque, alla stessa logica che funge da sfondo alla scelta già operata dalla legge n. 108 del 1990 l'eliminazione anche dell'unico reale ostacolo rimanente alla possibilità di dare attuazione ai principi da ultimo indicati, consentendo l'ampliamento – in favore di tutti i "vecchi assunti" nelle imprese di minori dimensioni – della forbice entro la quale potrà spaziare la discrezionalità del giudice.

Quest'ultima sarà pur sempre guidata dai criteri dettati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, tra i quali, peraltro, il «numero dei dipendenti occupati» continuerà ad avere rilievo, sebbene non più in termini ostativi all'accesso almeno al primo gradino della maggiorazione indennitaria.

Infine, non contrasta con i parametri evocati condizionare la più ampia maggiorazione fino a quattordici mensilità al possesso di un'anzianità lavorativa quantomeno ventennale. È vero che questa Corte ha ritenuto intollerabile, alla luce dei principi anche oggi evocati dal rimettente, prestabilire interamente (e rigidamente) il *quantum* dell'indennità in relazione all'unico parametro dell'anzianità di servizio (ancora sentenza n. 194 del 2018). Tuttavia, quella stessa giurisprudenza (punto 11 del *Considerato in diritto*) – proprio indicando come esempio la disposizione qui scrutinata – non ha affatto escluso che l'anzianità lavorativa possa essere considerata un ragionevole parametro, non solo per orientare, purché in concorso con altri, la risposta risarcitoria all'interno di un intervallo prestabilito, ma anche «per ampliare ulteriormente la discrezionalità del giudice», ossia per consentire l'accesso a una forbice indennitaria ancora più divaricata.

25.– Deve, pertanto, dichiararsi l'illegittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 6 luglio 2026.

F.to:

Giovanni AMOROSO, Presidente

Antonella SCIARRONE ALIBRANDI, Redattrice

Roberto MILANA, Direttore della Cancelleria

Depositata in Cancelleria il 22 ottobre 2026

Il Direttore della Cancelleria

F.to: Roberto MILANA

La versione anonimizzata è conforme, nel testo, all'originale

---

Le sentenze e le ordinanze della Corte costituzionale sono pubblicate nella prima serie speciale della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (a norma degli artt. 3 della legge 11 dicembre 1984, n. 839 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092) e nella Raccolta Ufficiale delle sentenze e ordinanze della Corte costituzionale (a norma dell'art. 29 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, approvate dalla Corte costituzionale il 16 marzo 1956).

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale fa interamente fede e prevale in caso di divergenza.