

lawalert

le ultime novità in tema di normative e giurisprudenza

Corte Costituzionale: incostituzionale il tetto di 6 mensilità per i licenziamenti nelle piccole imprese

PREMESSA

Con sentenza n. 118/2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015 nella parte in cui stabiliva il limite massimo di sei mensilità dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamenti illegittimi irrogati dalle imprese con meno di 15 dipendenti.

Una decisione destinata a incidere profondamente sul sistema di tutele risarcitorie per i lavoratori delle piccole imprese, modificando il quadro sanzionatorio delineato dal Jobs Act.

IL CASO E LA QUESTIONE DI ILLEGITTIMITA'

Il Tribunale di Livorno, nell'ambito di una controversia relativa all'impugnazione di un licenziamento, ha sollevato la questione di legittimità costituzionale, ritenendo che la combinazione tra il tetto fisso di sei mensilità e il dimezzamento degli importi indennitari per le imprese con meno di 15 dipendenti (previsto, in combinato disposto, dagli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1 del d.lgs. n. 23/2015) impedisse una corretta personalizzazione del risarcimento e ne riducesse l'efficacia deterrente.

In altri termini, secondo il giudice rimettente, la combinazione del tetto fisso di sei mensilità e del dimezzamento dei parametri impediva al magistrato di personalizzare il ristoro in funzione della gravità del vizio del licenziamento e di assicurare una vera funzione deterrente nei confronti del datore di lavoro. La norma, così modellata, finiva per creare un'ingiustificata disparità di trattamento tra i dipendenti delle piccole e delle grandi aziende.

La Corte Costituzionale, richiamando i principi costituzionali di tutela del lavoro (artt. 4 e 35 Cost.), ha confermato che la mera tutela risarcitoria è ammissibile solo se rispetta criteri di ragionevolezza, adeguatezza ed effettività. Il limite rigido di sei mensilità, senza valutazione della gravità del caso, non risponde a questi requisiti e quindi viola il diritto al giusto ristoro e la funzione deterrente dell'indennizzo.

Constitutional Court: six-month cap for dismissals in small-sizes companies declared unconstitutional

INTRODUCTION

With ruling no. 118/2025, the Constitutional Court declared unconstitutional Article 9, paragraph 1, of Legislative Decree no. 23/2015, insofar as it establishing a maximum limit of six months' compensation in cases of unlawful dismissal issued by companies with fewer than 15 employees.

This decision is set to profoundly affect the compensation protection system for employees in small businesses, modifying the sanctioning framework outlined by the so-called Jobs Act.

THE CASE AND THE ISSUE OF CONSTITUTIONALITY

The Court of Livorno, in a dispute concerning the appeal against a dismissal, raised the issue of constitutional legitimacy, considering that the combination of a fixed six-months cap and the halving of the indemnity amounts for companies with fewer than 15 employees (as provided jointly by Articles 3 par. 1; 4 par. 1, and 6 par. 1, of Legislative Decree no. 23/2015) prevented proper customization of compensation and reduced its deterrent effect.

In other words, according to the referring judge, the combination of the fixed six month cap and the halving of the parameters prevented judges from tailoring the compensation according to the severity of the dismissal's defect and from ensuring a genuine deterrent function towards the employer. The provision, thus designed, ended up creating an unjustified difference in treatment between employees of small and large companies.

The Constitutional Court, recalling the constitutional principles of labour protection (Articles 4 and 35 of the Constitution), confirmed that mere compensation is admissible only if it meets the criteria of reasonableness, adequacy and effectiveness. The rigid six-month limit, without an assessment of the severity of the individual case, fails these requirements and therefore violates the right to fair compensation and the indemnity's deterrent function.

Di conseguenza, il testo dell'art. 9, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui recita «e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità», è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo con la conseguenza di immediata perdita di efficacia, anche nei procedimenti pendenti.

EFFETTI DELLA PRONUNCIA

D'ora in avanti e con efficacia già nei confronti dei contenziosi tuttora pendenti e non ancora decisi, i giudici del lavoro non potranno più applicare tale tetto, restando invece ferme le soglie generali del D.Lgs. n. 23/2015, con un range di indennizzo da 3 a 18 mensilità.

Questa pronuncia riguarda esclusivamente i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi, data di entrata in vigore del Jobs Act. Per i rapporti di lavoro anteriori a tale data, continua a trovare applicazione quanto disposto dall'art. 8 della L. n. 604/1966, che prevede un limite massimo di sei mensilità.

Questa coesistenza di regimi distinti appare priva di giustificazioni razionali, soprattutto alla luce della dichiarata incostituzionalità della norma più recente. È quindi probabile un futuro intervento, sia della Corte che del legislatore, volto a uniformare le tutele risarcitorie previste per i lavoratori delle piccole imprese.

Infine, nulla cambia per le aziende con più di 15 dipendenti, per le quali resta valida la disciplina ordinaria in materia di licenziamenti

Consequently, the text of Article 9, par. 1 of Legislative Decree no. 23/2015, insofar as it reads “and in any case cannot exceed the limit of six months”, was declared unconstitutional, with the consequence of immediate loss of effectiveness, even in pending proceedings.

EFFECTS OF THE RULING

From now on, and with immediate effect also on pending and unresolved disputes, labour courts may no longer apply that cap, while the general indemnity thresholds of Legislative Decree no. 23/2015 will remain intact, providing a compensation range of 3 to 18 months.

This ruling exclusively concerns employees hired from March 7th, 2015, onwards, the date of entry into force of the Jobs Act. For employment relationships prior to that date, Article 8 of Law no. 604/1966, which provides for a maximum limit of six months, continues to apply.

The coexistence of these distinct regimes appears to lack rational justification, especially in light of the declared unconstitutionality of the newer provision. Therefore, a future intervention both by the Court and the legislator is likely, aimed at harmonizing the compensation protections for employees in small companies.

Finally, nothing changes for companies with more than 15 employees, for which the ordinary rules on dismissal remain in force.

CONTATTI

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

BDO Law S.r.l. Sta

bdolaw@bdo.it

Il Law Alert viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 28 agosto 2025.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2025 BDO Law S.r.l. Sta - Law alert - Tutti i diritti riservati.

www.bdo.it



NEWSLETTER

Vuoi ricevere le notizie da BDO direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailing list.

