

Licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: l'indennità può arrivare a 14 mensilità (Corte costituzionale n. 174/2026)

La sentenza della Corte costituzionale n. 174/2026 e le conseguenze per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 da datori di lavoro sotto soglia.

Fonte principale Corte cost., Sentenza n. 174/2026, dep. 22/10/2026 (dec. 06/07/2026) (22 ottobre 2026)

Direzione scientifica Avv. Lucia Capelli

Chiuso il 22 ottobre 2026

Fonti esaminate 1° settembre 2026 – 22 ottobre 2026

01 La questione

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 174/2026, decisa il 6 luglio e depositata il 22 ottobre 2026, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 8 della legge n. 604/1966 limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro». La decisione riguarda i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 presso datori di lavoro sotto la soglia dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, quando il licenziamento risulti privo di giusta causa o di giustificato motivo. La forbice base resta tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; il massimo può ora essere maggiorato fino a 10 mensilità per anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 per anzianità superiore a venti anni, anche nelle imprese più piccole.

02 Perché interessa

La pronuncia incide sui rapporti soggetti all'art. 8 della legge n. 604/1966: lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 presso datori di lavoro sotto soglia. Il regime è a esaurimento, perciò tutti gli interessati hanno ormai un'anzianità superiore a dieci anni e, progressivamente, matureranno quella ventennale. Per un dipendente storico di una piccola impresa il rischio economico di un licenziamento ingiustificato non è più limitato a sei mensilità; il numero dei dipendenti resta un criterio di quantificazione, ma non impedisce più l'accesso alla maggiorazione.

03 Che cosa dicono le fonti

L'art. 8 della legge n. 604/1966 regola le conseguenze del licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo nei rapporti esclusi dalla tutela dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori: il datore di lavoro sceglie tra la riassunzione entro tre giorni e il risarcimento del danno con un'indennità compresa tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

L'ultimo periodo dell'articolo consente di maggiorare la misura massima fino a 10 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 per anzianità superiore a venti anni. Nel testo anteriore alla sentenza la maggiorazione richiedeva un secondo requisito, da ricorrere congiuntamente al primo: che il

datore di lavoro occupasse complessivamente più di quindici prestatori di lavoro, entro il limite di sessanta oltre il quale opera la tutela reale. La sentenza n. 174/2026 elimina soltanto questo secondo requisito: non tocca la forbice base e non introduce il massimo di 12 mensilità proposto dal Tribunale di Livorno. L'intervento è ablativo, senza costruire una nuova disciplina; 10 e 14 mensilità restano limiti massimi possibili, non importi dovuti.

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

Fonte verificata Corte cost., Sentenza n. 174/2026, dep. 22/10/2026 (dec. 06/07/2026) (22 ottobre 2026), p. 1

La quantificazione resta affidata al giudice, che applica i criteri dell'art. 8 – numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio, comportamento e condizioni delle parti – e quelli dell'art. 30, comma 3, della legge n. 183/2010: dimensioni e condizioni dell'attività, situazione del mercato del lavoro locale, anzianità e condizioni del lavoratore, comportamento delle parti anche prima del licenziamento. Il numero degli addetti continua a pesare, ma non può più escludere in partenza la maggiorazione.

Un esempio con numeri costruiti: lavoratore assunto nel 2003 da un datore di lavoro con otto dipendenti, retribuzione globale di fatto di 2.000 euro mensili, licenziamento privo di giustificato motivo. Prima della sentenza l'indennità non poteva superare 12.000 euro (6 mensilità); ora il giudice può determinarla fino a 28.000 euro (14 mensilità), fermo il minimo di 5.000 euro (2,5 mensilità) e la valutazione del caso concreto.

«La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata 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»

Fonte verificata Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali - estratto: artt. 1, 2, 6 e 8, testo vigente al 22/10/2026 (prima della sentenza Corte cost. n. 174/2026) (6 agosto 1966), p. 1

La Corte motiva con i principi della sentenza n. 194/2018: la tutela monetaria deve consentire la personalizzazione del danno, un ristoro adeguato e una dissuasione effettiva. Il precedente più vicino è la sentenza n. 118/2025, che per gli assunti dal 7 marzo 2015 nelle stesse imprese aveva eliminato il tetto insuperabile di sei mensilità dell'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015: in quel regime l'indennità per il licenziamento privo di giustificato motivo o giusta causa va da 3 a 18 mensilità. Da qui il paradosso rilevato dalla Corte: i vecchi assunti, con maggiore difficoltà di ricollocamento, erano trattati peggio dei nuovi.

Restano ferme, per gli assunti prima del 7 marzo 2015 e indipendentemente dalle dimensioni, la reintegrazione piena per i licenziamenti discriminatori, orali o nulli per altra causa e i termini di decadenza dell'art. 6: sessanta giorni per l'impugnazione scritta e centottanta per il ricorso o la richiesta di conciliazione o arbitrato.

PRECEDENTI NEL CORPUS DELL'OSSERVATORIO

Corte costituzionale, n. 174, decisa il 6 luglio 2026, depositata il 22 ottobre 2026 — Cade il requisito dimensionale per la maggiorazione dell'indennità dell'art. 8 della legge n. 604/1966: anche sotto i quindici dipendenti il massimo può salire fino a 10 mensilità (anzianità superiore a dieci anni) e a 14 (superiore a venti).

Corte costituzionale, n. 118, decisa il 23 giugno 2025, depositata il 21 luglio 2025 — Per gli assunti dal 7 marzo 2015 nelle imprese sotto soglia cade il tetto insuperabile di sei mensilità dell'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015; resta il dimezzamento. È il precedente su cui la n. 174/2026 fonda il raffronto tra vecchi e nuovi assunti.

FOCUS · A CURA DELLA DIREZIONE SCIENTIFICA, AVV. LUCIA CAPELLI

Per i rapporti storici cambia il limite massimo, non il percorso di tutela

Il Focus mette a confronto la maggiorazione aperta dalla sentenza n. 174/2026 con ciò che resta invariato e con la coesistenza di regimi diversi nella stessa impresa.

PER CHI LAVORA

La maggiorazione riguarda gli assunti prima del 7 marzo 2015 presso datori di lavoro sotto soglia. Restano fermi il minimo di 2,5 mensilità, la scelta del datore tra riassunzione entro tre giorni e indennità, la reintegrazione piena per i licenziamenti discriminatori, orali o nulli. L'impugnazione scritta va fatta entro 60 giorni e, nei 180 successivi, deve seguire il ricorso o la richiesta di conciliazione o arbitrato. La pronuncia ha effetto dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e vale anche nei giudizi pendenti.

PER IMPRESE E DIREZIONI HR

Per un dipendente storico, l'assenza di giusta causa o giustificato motivo non incontra più il tetto di sei mensilità. Il giudice quantifica su dimensioni e condizioni dell'attività, mercato del lavoro locale, anzianità e condizioni del lavoratore, comportamento delle parti. Nella stessa impresa convivono il regime degli assunti prima del 7 marzo 2015 (2,5-14 mensilità) e quello successivo (3-18).

04 Conseguenze pratiche

PER CHI LAVORA

- 01 Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 in imprese sotto soglia, l'anzianità superiore a dieci anni può consentire una maggiorazione del limite massimo dell'indennità fino a 10 mensilità.
- 02 L'anzianità superiore a venti anni può consentire una maggiorazione del limite massimo fino a 14 mensilità.
- 03 L'importo entro i limiti applicabili dipende dalla valutazione del giudice sui criteri previsti dalla legge e non discende automaticamente dalla sola anzianità.
- 04 Per i licenziamenti discriminatori, verbali o nulli per altra causa resta ferma la tutela reintegratoria piena, senza rilievo delle dimensioni dell'impresa.

PER IMPRESE E DIREZIONI HR

- 01 Nelle imprese sotto soglia, il numero degli addetti non preclude più la maggiorazione del limite massimo dell'indennità prevista per l'anzianità superiore a dieci o venti anni.
- 02 La fascia ordinaria dell'indennità prevista dall'art. 8 resta tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- 03 Le dimensioni dell'attività e il numero dei dipendenti continuano a concorrere alla determinazione giudiziale dell'indennità insieme agli altri criteri richiamati dalla legge.
- 04 Quando non ricorrono giusta causa o giustificato motivo, resta l'alternativa tra riassunzione entro tre giorni e risarcimento del danno.

Costatazioni fondate sulle fonti citate: non costituiscono parere legale né indicazioni operative per il caso concreto.

05 Fonti

ATTI E DECISIONI (3)

- Corte costituzionale, n. 174, decisa il 6 luglio 2026, depositata il 22 ottobre 2026 — fonte
- Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali - estratto: artt. 1, 2, 6 e 8, testo vigente al 22/10/2026 (prima della sentenza Corte cost. n. 174/2026) (6 agosto 1966) — fonte
- Corte costituzionale, n. 118, decisa il 23 giugno 2025, depositata il 21 luglio 2025 — fonte

Come citare. Osservatorio Capelli sul Lavoro, Licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: l'indennità può arrivare a 14 mensilità (Corte costituzionale n. 174/2026), Approfondimento n. 4, Studio Legale Lucia Capelli, 22 ottobre 2026, v1.0.

Osservatorio Capelli sul Lavoro, centro di ricerca dello Studio Legale Lucia Capelli. Ogni affermazione è collegata alla fonte originale; il testo è informativo e non costituisce parere legale. Pubblicazioni e iscrizione: www.studiolegaleluciacapelli.it/osservatorio · impronta f6a54e4450ec