

**Corte costituzionale 21 luglio 2025 n. 118** – Pres. Amoroso – Red. Sciarrone Alibrandi

**Piccole imprese – Licenziamento illegittimo – Indennità risarcitoria – Tetto massimo sei mensilità – Incostituzionalità – Criteri di determinazione – Nozione di piccola impresa – *Amicus curiae*.**

*Va dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, d.lg. 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), limitatamente alle parole "e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità". La previsione di un limite massimo, fisso e inderogabile, a prescindere dalla gravità del vizio del licenziamento e sommato al dimezzamento degli importi già previsti per i datori di lavoro di maggiori dimensioni, determina una fascia risarcitoria talmente ristretta da precludere al giudice la possibilità di applicare i criteri di personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento, privando il rimedio della sua funzione deterrente nei confronti del datore di lavoro.*

\*\*\*

Orsola Razzolini

Corte cost. n. 118/2025: conseguenze dell'eliminazione del tetto massimo di sei mensilità per le piccole imprese e azione strategica del sindacato.

**Sommario:** 1. Le tappe della vicenda e la sentenza della Corte: un riepilogo. 2. L'impatto della sentenza: nuovi quesiti di costituzionalità e criteri di determinazione dell'indennità risarcitoria nel diritto vivente. 3. La nozione di piccola impresa: una questione aperta. 4. L'azione strategica della Cgil tra referendum, reclamo collettivo e *amicus curiae*.

1. *Le tappe della vicenda e la sentenza della Corte: un riepilogo*

Con la sentenza in commento la Corte costituzionale elimina il tetto massimo di sei mensilità previsto dall'art. 9, co. 1 del d.lgs. n. 23 del 2015 in caso di licenziamento illegittimo adottato da una piccola impresa con meno di sedici dipendenti. Essa si inserisce nel mosaico di sentenze (ben dodici) che, dal 2018 ad oggi, hanno completamente riscritto la riforma della disciplina del licenziamento illegittimo attuata con il c.d. *Jobs Act* (d.lgs. n. 23/2015)<sup>1</sup>. Si tratta di una vicenda unica nel suo genere tanto da spingere una parte della dottrina a parlare di vera e propria “controriforma” ad opera della Corte costituzionale<sup>2</sup>.

La disposizione in esame costituisce un piccolo tassello del d.lgs. n. 23 del 2015 ma il suo impatto è estremamente significativo. Basti considerare che, secondo il Censimento permanente Istat 2023, più di tre quarti delle imprese (805mila unità, pari al 78,9% del totale) sono “microimprese” (con 3-9 addetti in organico) nelle quali trova occupazione circa il 28% dei lavoratori<sup>3</sup>. Cifra che non comprende peraltro le imprese con 10-15 dipendenti che l'Istat riconduce alla categoria delle “piccole imprese” (10-49 addetti).

<sup>1</sup> V. il quadro sinottico riportato da GUERRA, disponibile al sito [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/tabella\\_sentenze\\_corte\\_cost\\_29-agosto.pdf](https://chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/tabella_sentenze_corte_cost_29-agosto.pdf). Alle undici sentenze indicate va aggiunta C. Cost. 21 luglio 2025 n. 118.

<sup>2</sup> V. PISANI, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Atti delle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Torino, 16-17 giugno 2022, La Tribuna, 2023, p. 9 qui p. 32 ss.; ZOLI, *La Corte costituzionale prosegue la “controriforma”: i licenziamenti nelle piccole imprese*, in *DRI*, 2022, p. 1135 ss.

<sup>3</sup> ISTAT, *Censimento permanente delle imprese 2023: primi risultati*, 14 novembre 2023, p. 1 ss.

La questione di legittimità costituzionale era stata sollevata in un primo momento dal Tribunale di Roma<sup>4</sup> che si era trovato a decidere la causa promossa da una lavoratrice nei confronti di una scuola privata per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento adottato in conseguenza di una generica riorganizzazione aziendale. Il licenziamento era stato successivamente revocato dalla scuola ma la lavoratrice, assistita dalla Cgil, aveva sostenuto l'inefficacia della revoca tardiva ed era proseguita nel giudizio sollevando dubbi sulla legittimità costituzionale della (esigua) indennità risarcitoria prevista dall'art. 9, co. 1 del d.lgs. n. 23 del 2015. La Corte costituzionale, con la sent. n. 183 del 2022<sup>5</sup>, ha in buona parte accolto molte delle argomentazioni sviluppate dal Tribunale di Roma ma, adottando la tecnica della “sentenza monito”, già sperimentata in altre occasioni<sup>6</sup>, ha voluto ricercare anzitutto il dialogo con il Parlamento esprimendogli l'invito ad intervenire nella materia rivedendo complessivamente sia “i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie” e sottolineando che “un'ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte”<sup>7</sup>. Con la sentenza n. 118 del 2025 la Corte chiude il mecca-

<sup>4</sup> Trib. Roma, ord. 26 febbraio 2021, commentata da TURSÌ, *Jobs act e “piccole imprese”*. Sulla questione di costituzionalità del “contratto a tutele crescenti” con i piccoli datori di lavoro, in *DRI*, 2021, p. 873 ss.; GIUBBONI, ORLANDINI, *La disciplina del “Jobs Act” relativa al licenziamento nelle piccole imprese di fronte alla Corte costituzionale*, in *RGL*, 2021, II, p. 374 ss.

<sup>5</sup> C. Cost. 22 luglio 2022 n. 183. Tra i numerosi commenti v. ZOLI, *La Corte costituzionale prosegue la “controriforma”*, cit.; BOLEGO, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*, in *ADL*, 2022, II, p. 1255 ss.; MARAZZA, *Diritti sociali, libertà economiche e prevedibilità (rileggere la giurisprudenza della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio dei licenziamenti ingiustificati dopo le sentenze n. 125 e 183 del 2022)*, in *GC*, 2022, p. 735 ss.; SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese*, in *RGL*, 2023, II, p. 167 ss.; VARVA, *Piccole imprese e criteri di dimensionamento nella disciplina del licenziamento illegittimo*, in *Labor*, 2024, p. 687 ss.

<sup>6</sup> Con riferimento al “caso Cappato”, relativo alla delicatissima questione del fine vita, v. Corte cost., ord. 24 ottobre 2018 n. 207, a cui ha fatto seguito, a fronte del protrarsi dell'inerzia legislativa, C. Cost. 22 novembre 2019 n. 242. Nel caso Cappato, la Corte adotta la tecnica dell'ordinanza di rinvio seguita da sentenza in ragione della gravità del tema (la legittimità costituzionale o meno del reato di istigazione o aiuto al suicidio) e dell'impossibilità di attendere i tempi necessari affinché venga sollevata una nuova questione di costituzionalità.

<sup>7</sup> Per un'analisi del potere monitorio della Corte come “potere di collaborazione” che però rischia di tradursi in una inammissibile compressione del potere legislativo, v. già le considerazioni di GRISOLIA, *Alcune osservazioni sulle “sentenze comandamento” ovvero sul “potere*

nismo della “doppia pronuncia” e, in ragione dell’inerzia legislativa e del tempo trascorso (più di due anni), da un lato, e della diversa formulazione del quesito da parte del giudice remittente<sup>8</sup>, dall’altro lato, dichiara costituzionalmente illegittimo l’art. 9, co. 1 limitatamente alla previsione del tetto massimo di sei mensilità, ribadendo l’auspicio “che il legislatore intervenga sul profilo inciso dalla presente pronuncia”.

Gli argomenti utilizzati dalla Corte ricalcano in larga misura quelli della sentenza n. 183 del 2022 e, ancor prima, delle sentenze n. 194 del 2018 e 150 del 2020 (sull’illegittimità dell’automatismo risarcitorio previsto, rispettivamente, dagli artt. 3, co. 1 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 nel caso di vizi sostanziali o formali e procedurali del licenziamento)<sup>9</sup>. In estrema sintesi,

*monitorio” della Corte costituzionale, in GCost, 1982, p. 826 ss. Più di recente v. PINARDI, Moniti al legislatore e poteri della Corte costituzionale, in Forum QC, 2022, 3, p. 72 ss. che, anche con riferimento a Corte cost. n. 183 del 2022, osserva come sia dubbio che un “organo sprovvisto di un certo potere” lo possa acquistare semplicemente perché il suo titolare non lo ha esercitato per un certo periodo di tempo.*

<sup>8</sup> Per Corte cost. n. 183 del 2022, § 6.1, “il remittente non chiede a questa Corte di caducare un meccanismo di determinazione [...] La richiesta concerne piuttosto la ridefinizione – *in melius* per il lavoratore illegittimamente licenziato – della stessa soglia massima dell’indennità, in difetto di soluzioni predefinite che possano circoscrivere il carattere manipolativo dell’intervento auspicato, ridefinizione che spazia in un intervallo di plurime soluzioni possibili, anche in ragione delle diverse caratteristiche dei datori di lavoro di piccole dimensioni”. In base a questa osservazione, la Corte ha preferito in quella sede ricercare in prima battuta la collaborazione del Parlamento per ridefinire la disciplina. Viceversa, per C. Cost. n. 118/2025, § 2.2.2, il remittente non ha chiesto interventi manipolativi o sostitutivi, “atti ad incidere sui criteri di individuazione del datore di lavoro ‘piccolo’ [...]” bensì “il mero annullamento della disciplina speciale stabilita dalla norma censurata per i licenziamenti illegittimi intimati da datori di lavoro con un numero limitato di dipendenti”. Secondo SPEZIALE, *Licenziamenti illegittimi e piccole imprese dopo la sentenza n. 118 del 2025 della Corte costituzionale*, in corso di pubblicazione in *DLRI*, 2025, 4, tuttavia, non vi sarebbe una sostanziale diversità tra la questione sollevata dal Tribunale di Roma e quella sollevata dal Tribunale di Livorno con la conseguenza che nulla avrebbe impedito alla Corte di pronunciarsi sin da subito sulla illegittimità costituzionale della disposizione normativa.

<sup>9</sup> La dottrina sul punto è pressoché sterminata. Tra i molti commenti v. quelli di Zoppoli L., Maresca, Bollani, Tursi, Tosi, pubblicati in *DRI*, 2019, p. 214 ss.; ZOPPOLI A., *La Consulta interviene sul “Jobs Act” ma ne evita il cuore: il nuovo bilanciamento nella disciplina del licenziamento*, in questa rivista, 2019, p. 219 ss.; PISANI, *Il regime sanzionatorio del licenziamento alla deriva del diritto liquido*, in *RIDL*, 2019, II, p. 353 ss.; DE ANGELIS, *Sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale e giudizi pendenti: prime riflessioni*, in *VTDL*, 2019, p. 657 ss.; SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *RGL*, 2019, II, p. 3 ss.; GIUBBONI, *Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*, in *FI*, 2019, c. 92 ss.; i commenti di MARIUCCI, NOVELLA, MARTELLONI, BALLESTRERO, pubblicati in

la ristretta forbice compresa tra tre e sei mensilità prevista dall'art. 9, co. 1 impedisce al giudice la “personalizzazione del risarcimento” del danno e vanifica l'esigenza di adeguare l'importo alle specificità della singola vicenda privandolo altresì di qualsiasi efficacia deterrente. Nel caso delle piccole imprese, peraltro, l'esiguità dell'indennizzo e dello scarto tra minimo e massimo trova giustificazione in un parametro, quale il numero degli occupati, che “a ben vedere non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro, né la gravità del licenziamento arbitrario e neppure fornisce parametri plausibili per una liquidazione del danno che si approssimi alle particolarità delle vicende concrete”<sup>10</sup>.

Sotto quest'ultimo aspetto, va ricordato che il caso giudicato dal Tribunale di Livorno, sul quale si innesta il giudizio incidentale di costituzionalità, ben si presta ad evidenziare l'anacronismo del criterio dimensionale: un licenziamento per giusta causa illegittimo adottato da una s.r.l. con quattordici dipendenti e, al 2023, quasi 5 milioni di fatturato<sup>11</sup>.

La Corte costituzionale, pur condividendo le perplessità relative all'attualità del parametro numerico, sceglie la strada più semplice, già prospettata dalla dottrina<sup>12</sup>, e caduca il tetto massimo delle sei mensilità, lasciando aperta al Parlamento la strada per un'eventuale ridefinizione del campo di applicazione della disciplina e/o della nozione di piccola impresa. In questo modo, i giudici, a fronte del criterio del dimezzamento, che resta in piedi, e dell'assenza dell'alternativa della riassunzione (viceversa prevista dall'art. 8 l. 15 luglio 1966 n. 604), avranno a disposizione un intervallo compreso tra 3-18 mensilità per ‘personalizzare’ il *quantum* dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore, tenendo conto dei parametri indicati dall'art. 8 l. n. 604 del 1966: vale a dire, oltre alle dimensioni effettive dell'impresa e al numero di dipendenti, l'anzianità di servizio, il comportamento e le condizioni delle parti.

LD, 2019, p. 235 ss.; MARESCA, *Licenziamento ingiustificato e rimedi: spazi e limiti alla discrezionalità dell'interprete*, in *DLRI*, 2020, p. 103 ss.

<sup>10</sup> C. Cost. n. 118/2015, § 5.2.

<sup>11</sup> Trib. Livorno 2 dicembre 2024 (ord.).

<sup>12</sup> Per tutti ZOLI, *Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese: una questione aperta*, in *DRI*, 2025, p. 569 ss.

2. *L'impatto della sentenza: nuovi quesiti di costituzionalità e criteri di determinazione dell'indennità risarcitoria nel diritto vivente*

La sentenza in commento avrà un impatto dirompente considerato il numero di imprese coinvolte e la loro rilevanza nel tessuto economico e sociale italiano. La prima questione che si pone attiene alla disparità di trattamento tra lavoratori assunti prima e dal 7 marzo 2015: in particolare, dopo la sentenza di accoglimento n. 118/2025, i primi restano assoggettati ad un regime di tutela assai ridotto rispetto a quello delineato dal 'nuovo' art. 9, co. 1 del d.lgs. n. 23 del 2015. Ad essi continuerà ad applicarsi il tetto massimo delle sei mensilità anche a fronte dell'orientamento giurisprudenziale per il quale la possibilità di elevare l'indennità da sei a dieci o quattordici mensilità, in base all'art. 8 della l. n. 604 del 1966, vale solo in presenza di due requisiti che devono sussistere contestualmente: l'anzianità di servizio superiore, rispettivamente, a dieci o venti anni e un numero di dipendenti superiore a quindici<sup>13</sup>.

Si tratta di un problema sul quale la Consulta potrebbe essere presto chiamata a pronunciarsi trovandosi una volta ancora dinanzi ad una pluralità di possibili soluzioni<sup>14</sup>. Una prima sarebbe eliminare il tetto massimo delle sei mensilità previsto dall'art. 8: un risultato, questo, a cui aspirava il quesito referendario sulle piccole imprese promosso dalla Cgil che, sul punto, ha più volte richiamato la posizione espressa dal Comitato sociale europeo, apertamente contrario ai tetti massimi<sup>15</sup>. A meno di non prospettare che, dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018, anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, l'art. 8 debba essere letto e interpretato in modo coordinato con l'art. 3, co. 1 (che fissa il tetto minimo e massimo dell'indennità in 3 e 36 mensilità) e con l'art. 9, co. 1 (che introduce il criterio del dimezzamento per le piccole imprese) del d.lgs. n. 23 del 2015<sup>16</sup>, il rischio sarebbe tuttavia quello di lasciare il giudice privo di parametri economici di riferimento. Un rischio per la verità non spaventoso in termini di certezza del diritto poiché i giudici, in questi anni, non hanno affatto abusa-

<sup>13</sup> Così Cass. 22 maggio 2024 n. 13741.

<sup>14</sup> A quanto consta la questione è già stata sollevata dinanzi al Tribunale di Ivrea.

<sup>15</sup> V. sul punto ORLANDINI, *I referendum promossi dalla Cgil sulla disciplina del licenziamento*, in *Labor*, 2025, p. 1 ss. Sulla questione si tornerà subito *infra*.

<sup>16</sup> Interpretazione che è stata prospettata, sempre a quanto consta, al Tribunale di Ivrea.

to dell'ampia discrezionalità restituita loro dalla Corte costituzionale<sup>17</sup>. Basti pensare che, a quanto consta, nel diritto vivente la soglia delle 24 mensilità non è neppure mai stata superata con l'esito per certi versi paradossale che, in alcuni casi, lavoratori con anzianità di servizio elevate hanno ottenuto meno di quanto avrebbero avuto diritto a ricevere se fosse rimasto in piedi l'automatismo risarcitorio delle due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio<sup>18</sup>.

In attesa di una razionalizzazione legislativa da tutti auspicata, una soluzione più semplice potrebbe essere promuovere un giudizio di costituzionalità incidentale sull'art. 8 limitatamente alle parole "se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro": ciò consentirebbe ai giudici di elevare sino a dieci o quattordici mensilità l'indennità dovuta in caso di licenziamento illegittimo intimato da un piccolo datore di lavoro nei confronti di un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, tenendo conto però solo dell'anzianità di servizio e non anche delle dimensioni effettive dell'impresa e del volume di affari: criterio, quest'ultimo, viceversa valorizzato dalla Corte costituzionale.

Un secondo problema, di grande delicatezza, attiene al modo in cui i giudici eserciteranno la loro discrezionalità nella determinazione dell'indennità risarcitoria, in applicazione dei criteri enunciati dall'art. 8 l. n. 604 del 1966<sup>19</sup>. Sarà certamente possibile fare riferimento alla giurisprudenza

<sup>17</sup> V., in questo senso, le condivisibili osservazioni di Zoppoli nell'intervista curata da Poso, *Il referendum sui licenziamenti nelle piccole imprese. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Orsola Razzolini, Lorenzo Zoppoli e Corrado Caruso*, in <https://www.giustiziainsieme.it/it/le-interviste-di-giustizia-insieme/3495-il-referendum-sui-licenziamenti-nelle-piccole-imprese>, per il quale i giudici individuerebbero comunque parametri e limiti in via interpretativa esercitando la discrezionalità in modo prudente.

<sup>18</sup> Così, 24 mensilità di retribuzione sono state riconosciute solamente in casi in cui l'impresa aveva dimensioni ragguardevoli e il lavoratore aveva un'anzianità elevatissima: Trib. Roma 20 marzo 2019 n. 2793 e 20 marzo 2019 n. 2791 che riconosce 24 mensilità a dei lavoratori con sedici anni di anzianità di servizio e 22 mensilità ad un lavoratore con quattordici anni di anzianità di servizio. Nel caso di specie si trattava di licenziamenti individuali plurimi illegittimi per violazione della l. n. 223 del 1991 intimati in seguito alla cessazione di un contratto di appalto. È interessante osservare che con l'automatismo risarcitorio i lavoratori avrebbero ottenuto di più. In particolare, avrebbero avuto diritto tutti a 24 mensilità prima del Decreto dignità e addirittura a 32 e 28 mensilità nella vigenza di quest'ultimo.

<sup>19</sup> In generale su tale problematica v. GAMBACCIANI, *I criteri legali di determinazione delle indennità risarcitorie nei licenziamenti*, in *MGL*, 2018, I, p. 39 ss., che esamina anche il ruolo dei criteri stabiliti dall'art. 30, co. 3 l. n. 183/2010.

che si è sviluppata sull'applicazione dell'art. 3, co. 1 del d.lgs. n. 23 del 2015: in altri termini, si potranno considerare le indennità liquidate nelle ipotesi di licenziamento illegittimo nelle imprese con più di quindici dipendenti e successivamente dimezzarle, in base all'art. 9, co. 1. Ma più probabilmente i giudici sceglieranno di percorrere una via meno rigida, attingendo dall'art. 8 non solamente i criteri dell'anzianità di servizio, delle dimensioni dell'impresa, del comportamento e delle condizioni delle parti, ma anche i tetti massimi delle 10 e 14 mensilità, che potrebbero divenire possibili parametri interpretativi di riferimento.

Nel diritto vivente assestatosi dopo la sentenza n. 194/2018 rilievo preminente viene attribuito all'anzianità di servizio<sup>20</sup> nonché alle dimensioni dell'impresa e dell'attività economica, specialmente nel caso delle piccole imprese<sup>21</sup>. Un'attenzione minore ma significativa viene altresì rivolta alle specifiche circostanze del caso concreto e, in particolare, alle condizioni delle parti e alla gravità del comportamento tenuto dal datore di lavoro prima e dopo il licenziamento<sup>22</sup>. Ciò al fine di 'personalizzare' il danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento.

<sup>20</sup> Interessante Trib. Roma 19 maggio 2020 n. 2503, per il quale il criterio dell'anzianità si sarebbe dovuto applicare continuando a considerare, quale parametro di riferimento, l'automatismo risarcitorio (non più un vigore) delle due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio che, nel caso delle piccole imprese, sarebbe pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio. Si tratta tuttavia di una posizione interpretativa che non appare essere stata seguita dalla giurisprudenza successiva.

<sup>21</sup> Alla dimensione dell'impresa viene attribuito un rilievo significativo specialmente nel caso delle imprese piccole (ma non solo). V., in questo senso, Trib. Livorno 2 dicembre 2024; Cass. 16 marzo 2025 n. 6991 per la quale la determinazione dell'indennità nella misura massima di sei mensilità è da ritenersi corretta tenuto conto anche del volume d'affari della piccola impresa, in applicazione dell'art. 8 l. n. 604/1966.

<sup>22</sup> V., ad esempio, Trib. Roma 19 maggio 2020 n. 2503 che, in un'impresa con più di quindici dipendenti, valorizza la grave carenza di motivazione per elevare a dodici mensilità l'indennità risarcitoria spettante al lavoratore con quattro anni di anzianità di servizio; analoga motivazione è utilizzata da Trib. Napoli 2 febbraio 2023 n. 677 e Trib. La Spezia 5 ottobre 2023 n. 252 nel caso di un licenziamento gravemente carente della giustificazione adottato da una piccola impresa; App. Brescia 10 maggio 2023 n. 120, che attribuisce rilievo alla condotta distratta e superficiale tenuta dal lavoratore per limitare il risarcimento ad 8 mensilità (in un'impresa con più di quindici dipendenti); Trib. Milano 27 marzo 2023 n. 618, che liquida nella misura massima di sei mensilità l'indennità dovuta ad un lavoratore occupato in una piccola impresa e illegittimamente licenziato a fronte della condotta processuale dell'azienda che non si era costituita; Trib. Genova 21 novembre 2018, con commento di CARRÀ, *Tutele "crescenti": istruzioni per l'uso dopo la pronuncia della Corte costituzionale n. 194 dell'8 novembre 2018*, in *ADL*, 2019, II, p. 628, che, nel caso di licenziamento illegittimo adottato da una piccola impresa, liqui-

Quest'ultimo principio, affermato dalla sent. n. 194/2018, richiama molto la giurisprudenza in materia di danno non patrimoniale alla persona, che lo ha elaborato accanto a quello dell'integralità del risarcimento<sup>23</sup>. Come noto, la giurisprudenza sul danno alla persona non ha mai accolto la prospettiva del danno-evento ritenendo, per contro, che alla prova dell'antigiuridicità del comportamento debba seguire l'allegazione e la dimostrazione del danno che dovrà essere risarcito nella sua interezza<sup>24</sup>. E, tuttavia, ad una presa di posizione netta in favore della concezione di danno-conseguenza ha da sempre fatto da contrappeso l'ammissione della prova per presunzioni<sup>25</sup> e l'utilizzo di criteri liquidatori orientati alla personalizzazione e focalizzati più sulle circostanze del caso concreto che sul danno effettivo, spesso immateriale e non empiricamente verificabile<sup>26</sup>. Evidente il caso della dequalificazione professionale dove la giurisprudenza, per determinare l'esistenza del danno alla professionalità, più che sull'evento-danno si concentra sull'evento-lesione e, in particolare, su "condizioni personali e soggettive del lavoratore, [...] gravità della condotta e [...] particolarità del caso concreto"<sup>27</sup>.

In materia di licenziamento, il principio della personalizzazione, se per le ragioni anzidette non può dirsi del tutto sganciato dal danno effettivo subito dal lavoratore<sup>28</sup>, non coesiste tuttavia con quello dell'integralità del risarcimento, tanto che, secondo diversi autori, sarebbe più corretto parlare

da l'indennità nella misura massima di sei mensilità ritenendo "il disconoscimento dell'apporto professionale richiesto alla ricorrente, le gravi violazioni che hanno accompagnato il recesso, le ombre gravanti sulla scissione aziendale seguita in dieci mesi dalla decisione di licenziarla costituiscono elementi meritevoli in considerazione nella quantificazione del risarcimento dovuto, ben più della mera anzianità di servizio"; Trib. Reggio Emilia 18 dicembre 2020 n. 158, che liquida nella misura massima di sei mensilità l'indennità dovuta da un piccolo datore di lavoro sottolineandone il comportamento contrario a correttezza e buona fede.

<sup>23</sup> Cass., SU, 11 novembre 2008, n. 26973, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, p. 510 ss. con nt. DEL PUNTA e SCOGNAMIGLIO.

<sup>24</sup> Così Cass. Sez. Un. n. 26973/2008, § 4.10.

<sup>25</sup> Ad esempio Cass. 12 giugno 2015 n. 12253, in *RIDL*, 2015, II, p. 1004 nt. Gargiulo.

<sup>26</sup> TULLINI, *Effettività dei diritti fondamentali del lavoratore: attuazione, applicazione, tutela*, in *DLRI*, 2016, p. 291 qui spec. p. 301 ss.

<sup>27</sup> Cass. 13 dicembre 2019 n. 32982; 18 maggio 2012 n. 7963; 21 aprile 2011 n. 9238. In dottrina v. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, FrancoAngeli, 2024, p. 160 ss.

<sup>28</sup> Così invece PISANI, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, cit., p. 89; ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *LDE*, 2019, I, p. I ss.

di indennità<sup>29</sup>. Infatti, per espressa scelta del legislatore, che ricerca l'equo bilanciamento tra gli interessi costituzionali in gioco, il lavoratore non viene ristorato per intero del pregiudizio patito, ma sopporta una parte delle conseguenze dannose al fine di tenere conto anche delle esigenze dell'impresa e del mercato. E questo spiega perché a queste ultime esigenze non venga attribuito alcun rilievo giuridico nei casi più gravi di licenziamento discriminatorio, ritorsivo, per motivo illecito, ingiurioso: ipotesi in cui si realizza una violazione diretta e ingiustificabile della dignità della persona senza che dall'altra parte vengano in rilievo interessi o beni rispetto ai quali sia possibile operare qualsiasi bilanciamento<sup>30</sup>.

La Corte costituzionale, a partire dalla sent. n. 194/2018 sino alla sent. n. 118/2025, si è mossa in questa prospettiva riconoscendo la legittimità della scelta legislativa di escludere in determinate ipotesi la reintegrazione e di prevedere tetti massimi all'indennità risarcitoria, al fine di realizzare un equilibrato componimento degli interessi in gioco<sup>31</sup>, ma affermando al contempo che tale bilanciamento non possa avvenire solo *ex ante*, in astratto, ma debba venire effettuato anche *ex post*, in concreto, dal giudice così da modulare l'indennità "alla luce di una molteplicità di fattori [...] al fine di soddisfare l'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, [...] imposta dal principio di eguaglianza"<sup>32</sup>.

Con questa impostazione la Corte (giustamente a parere di chi scrive) prende le distanze non dall'art. 24 della Carta sociale europea, di cui è ormai

<sup>29</sup> Sulla confusione tra i due concetti, alimentata da C. Cost. n. 194/2018, v. PISANI, *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione*, in AA.Vv., *Tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, cit., p. 86 ss.; ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta*, cit., p. 1 ss. Anche ZOPPOLI L., *Le prospettive di revisione e unificazione del sistema dei licenziamenti*, in *RIDL*, 2022, I, p. 355 sottolinea come la sent. n. 194/2018 non abbia contribuito a fare chiarezza su questo punto; TURSI, *Jobs act e "piccole imprese"*, cit., p. 877; BIASI, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, 2022, p. 85 ss.

<sup>30</sup> Cfr. sul punto PEDRAZZOLI, *Regole e modelli del licenziamento in Italia e in Europa. Studio comparato*, in *DLRI*, 2014, spec. pp. 48-49 e nt. 135.

<sup>31</sup> Affermano che la regola della integrale riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non abbia copertura costituzionale C. Cost. 30 aprile 1999 n. 148; 2 novembre 1996 n. 369.

<sup>32</sup> Il passaggio di C. Cost. n. 194/2018 è riportato integralmente da C. Cost. n. 118/2025. Sulla necessità di un bilanciamento non solo in astratto ma in concreto tra i principi costituzionali nella materia del licenziamento v. NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i principi costituzionali* (relazione presentata alle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Venezia, 25-26 maggio 2007), in *DLRI*, 2007, p. 593 ss.

riconosciuta la funzione di “parametro interposto”<sup>33</sup>, ma dall’interpretazione che ne è stata data dal Comitato sociale europeo, alle decisioni del quale viene riconosciuta “autorevolezza” ma non carattere vincolante<sup>34</sup>. Quest’ultimo, ponendosi in netto contrasto con la tradizione della maggioranza degli stati europei, sulla base di un’interpretazione un po’ forzata dell’art. 24 della Carta sociale europea, che parla di “diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione”, ha affermato il diritto del lavoratore illegittimamente licenziato di accedere al rimborso integrale di tutte le perdite economiche patite ed eventualmente anche alla reintegrazione, laddove il giudice la ritenga possibile<sup>35</sup>, portando il principio del risarcimento integrale alle sue estreme conseguenze.

Nell’immediato indomani della sent. n. 118/2025, la giurisprudenza di merito sembra inserirsi nel solco di quella precedente. Indicativa in questo senso è la recente sentenza del Tribunale di La Spezia del 3 ottobre scor-

<sup>33</sup> Per tutti C. Cost. 8 novembre 2018 n. 194.

<sup>34</sup> Alle decisioni del Comitato sociale europeo la Corte costituzionale riconosce autorevolezza ma non carattere vincolante. V., in particolare, C. Cost. 13 giugno 2018 n. 120; 22 gennaio 2024 n. 120. In dottrina v., tra i molti, TANCREDI, *La Carta sociale europea come parametro interposto nella recente giurisprudenza costituzionale: novità e questioni aperte*, in *RDInt*, 2019, p. 490 ss.

<sup>35</sup> Così Ceds, *CGIL v. Italy*, ric. n. 158/2017, decisione 11 settembre 2019, § 87; *Finnish Society of Social Rights v. Finland*, ric. n. 106/2014, decisione 8 settembre 2016, § 45; *Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain*, ric. n. 218/2022, decisione del 3 dicembre 2024; *Syndicat CFDT v. France*, ric. n. 175/2019, decisione 5 luglio 2022; *CGT Force ouvrier e CGT v. France*, ric. n. 175/2019, decisione 23 marzo 2022. In tali decisioni il Comitato ha, rispettivamente, censurato i tetti massimi e l’automatismo previsto dal *Jobs act*; il tetto massimo previsto dalla legge finlandese, dove l’indennità per il licenziamento illegittimo è compresa tra un minimo di 3 e un massimo di 24 mensilità, nonché l’esclusione della reintegrazione; il tetto massimo e l’automatismo vigente in Spagna, dove in seguito alle riforme del 2012, l’indennità in caso di licenziamento illegittimo è pari a 33 giorni di stipendio sino ad un massimo di 24 mensilità; infine, la Loi Macron che ha introdotto il tetto massimo dell’indennità pari a 20 mensilità per un lavoratore con almeno 29 anni di anzianità di servizio. In senso molto critico v. BIASI, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro*, cit., p. 85 ss.; VIVERO SERRANO, *Licenziamento e norme internazionali: la recente giurisprudenza spagnola*, in *DLRI*, 2025, p. 235 qui p. 246 ss. Viceversa, per un giudizio positivo, v. GIUBBONI, *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi*, Giappichelli, 2020, p. 175 ss. e p. 184 che pure non ravvede spazi per la valorizzazione in via interpretativa del principio del risarcimento integrale affermato dal Comitato; SPEZIALE, *Licenziamenti illegittimi e piccole imprese dopo la sentenza n. 118 del 2025 della Corte costituzionale*, cit.; ORLANDINI, *I referendum promossi dalla CGIL sulla disciplina del licenziamento*, cit., p. 1 ss.

so<sup>36</sup> che liquida in otto mensilità l'indennità dovuta alla lavoratrice illegittimamente licenziata valorizzando i seguenti criteri: un'anzianità giudicata ragguardevole (5 anni), un numero di dipendenti prossimo a 15, la natura del vizio e il fatto che si fosse venuto a creare un ambiente particolarmente ostile nei suoi confronti. La decisione mostra una certa prudenza da parte del giudice che sceglie di superare di poco la soglia delle sei mensilità: una prudenza che, come visto, caratterizza pressoché tutta la giurisprudenza chiamata ad applicare l'art. 3, co. 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 e l'art. 8 della l. n. 604 del 1966 dopo il Decreto dignità e la sent. della Corte n. 194 del 2018.

### 3. *La nozione di piccola impresa: una questione aperta*

Nello spirito di leale collaborazione con il Parlamento, la Corte costituzionale lascia al legislatore aperta la strada per una revisione organica del campo di applicazione della disciplina del licenziamento illegittimo con particolare riferimento alla nozione di piccola impresa. Secondo un'analisi recente, non sono molti i casi in cui ad una sentenza monito è effettivamente seguita un'iniziativa legislativa<sup>37</sup> e la vicenda in esame non farà probabilmente eccezione.

Al cuore delle sentenze n. 183/2022 e 118/2025 vi è la critica alla perdurante valenza del requisito numerico dei quindici dipendenti a denotare l'effettiva minore forza economica del 'piccolo' datore di lavoro, giustificandone l'esclusione dal regime di tutela più stringente previsto in caso di licenziamento ingiustificato. Si fa in particolare riferimento all'evoluzione tecnologica che consente oggi di avere imprese con enormi fatturati e pochissimi dipendenti così evidenziando l'"anacronismo" del requisito numerico prescelto dalla legge.

Da dove deriva la nozione di "piccola impresa"? Come noto, nel codice civile vi è semmai quella di "piccolo imprenditore", contenuta nell'art.

<sup>36</sup> Trib. La Spezia 3 ottobre 2025 n. 241 in <https://www.bollettinoadapt.it/tribunale-della-spezia-sentenza-3-ottobre-2025-n-241-in-caso-di-licenziamento-illegittimo-di-una-dipendente-di-una-piccola-impresa-lindennita-puo-essere-determinata-in-base-allanziani/>.

<sup>37</sup> SIMONCINI, *I temi giuslavoristici alla prova della giustizia costituzionale e del dialogo tra le Corti*, relazione presentata al convegno del 24 ottobre 2025 svoltosi a Firenze, *Il pensiero giuslavoristico in Corte costituzionale: bilancio di un'esperienza e prospettive future*, di prossima pubblicazione in *DLRI*.

2083, che è incentrata su un criterio qualitativo, non quantitativo: l'impiego, all'interno dell'organizzazione, del lavoro personale diretto del titolare e dei familiari. Nell'impianto codicistico, tale nozione assolveva anzitutto ad una funzione di esonero poiché il piccolo imprenditore era escluso dall'ambito applicativo dello statuto dell'imprenditore commerciale e quindi dalle procedure concorsuali del fallimento e del concordato preventivo (art. 2221 cod. civ.). Ma, specialmente, la nozione di piccolo imprenditore valeva a stemperare l'ideale corporativo della imprenditorializzazione di tutte le attività economiche produttive, attribuendo un preciso valore giuridico alla caratteristica economica e sociale più significativa dell'impresa artigiana: la prevalenza del lavoro proprio del piccolo imprenditore e dei suoi familiari, elevato a dato di fattispecie<sup>38</sup>.

Una nozione di impresa artigiana che si dipana lungo criteri sia qualitativi che quantitativi è contenuta negli artt. 3 e 4 della l. n. 443 dell'8 agosto 1985. E, tuttavia, proprio gli elevati requisiti dimensionali indicati dall'art. 4 (18 dipendenti per le imprese che non lavorano in serie, 32 per quelle che operano nel settore delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura) consentono di individuare una progressiva presa di distanze dal requisito qualitativo originario (quello della prevalenza del lavoro personale) pur citato dall'art. 3<sup>39</sup>.

A criteri solo quantitativi fa oggi riferimento il nuovo Codice dell'insolvenza (d.lgs. 12 gennaio 2019 n. 14) che, all'art. 384, abroga l'art. 2221 cod. civ. – che nell'esonerare il piccolo imprenditore dalle procedure del fallimento e del concordato preventivo richiamava direttamente l'art. 2083 c.c. – e all'art. 2 introduce la nozione di “impresa minore” caratterizzata dal-

<sup>38</sup> È sempre la forte rilevanza sociale attribuita all'implicazione della persona e del suo lavoro all'interno dell'organizzazione che induce il legislatore a distinguere il contratto d'opera (art. 2222 cod. civ.) dal contratto di appalto (art. 1655 cod. civ.). Come spiega il Ministro Guardasigilli Grandi nella relazione al codice civile, a differenza che nel contratto di appalto, dove il lavoro dell'appaltatore si pone in secondo piano rispetto al peso dell'organizzazione, nel contratto d'opera “il conductor operis presta un lavoro esclusivamente o prevalentemente proprio, e come tale non riveste la figura dell'imprenditore [...] oppure riveste la figura del piccolo imprenditore (artigiano)” (Relazione del Ministro Guardasigilli al Codice civile, n. 914). Per ragioni di brevità, rinvio a RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, 2012, p. 7 ss.

<sup>39</sup> Sul rapporto tra la l. n. 443/1985 e l'art. 2083 cod. civ. v. STANGHELLINI, *La piccola impresa, oppure in memoria del piccolo imprenditore*, in AGE, 2014, p. 103 ss.; BIONE, *La nuova definizione di impresa artigiana*, in GCom, 1987, I, p. 702 ss.

la compresenza di tre requisiti quantitativi che fanno riferimento all'attivo patrimoniale, ai ricavi e all'ammontare dei debiti<sup>40</sup>.

Anche nel contesto unionale si rintracciano nozioni di piccola impresa e, specialmente, di "micro impresa" incentrate su indici quantitativi. A questo proposito, possono citarsi, anche per il rilievo attribuitovi dalla stessa Corte costituzionale, la Raccomandazione 2003/361/CE relativa alla definizione di microimprese, piccole imprese e medie imprese che sottolinea come, ai fini della distinzione tra tali nozioni, il criterio del numero degli occupati resti senz'altro il principale e il più significativo, ma ad esso debba affiancarsi un criterio finanziario quale il fatturato che va considerato unitamente al criterio del totale di bilancio<sup>41</sup>. In particolare, può definirsi microimpresa quella "che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR"<sup>42</sup>.

Di particolare interesse anche la definizione di microimpresa prevista dall'art. 3 della dir. 2013/34/UE del 26 giugno 2013 per il quale è tale l'impresa che non supera almeno due dei seguenti criteri: 350 mila Euro di stato patrimoniale (anziché un totale di bilancio)<sup>43</sup>; 700 mila Euro di ricavi netti; numero medio di dipendenti pari a 10<sup>44</sup>.

Si tratta di definizioni che rispondono ad obiettivi diversi così che non ha certamente senso trarre da esse un concetto sistematicamente unitario,

<sup>40</sup> Tali requisiti sono: 1) un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro trecentomila nei tre esercizi antecedenti la data di deposito della istanza di apertura della liquidazione giudiziale o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore; 2) ricavi, in qualunque modo essi risultino, per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro duecentomila nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di apertura della liquidazione giudiziale o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore; 3) un ammontare di debiti anche non scaduti non superiore ad euro cinquecentomila. Sul punto v. DORIA, *Prime osservazioni in tema di sovraindebitamento dell'impresa nel codice della crisi e dell'insolvenza*, in *RDImp*, 2020, p. 811 ss.

<sup>41</sup> Racc. 6 maggio 2003, n. 2003/361/CE, cons. 4. In generale v. MALBERTI, *La nozione di PMI costituita in forma di società a responsabilità limitata*, in *ODC*, 2021, 3, p. 1195 ss. Per la rilevanza di queste nozioni nella giurisprudenza della Corte v. VARVA, *Piccole imprese e criteri di dimensionamento nella disciplina del licenziamento illegittimo*, cit., p. 692 ss.

<sup>42</sup> Art. 2.3.

<sup>43</sup> L'art. 2, co. 5, lett. b del d.m. 18 aprile 2005, *Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese*. (GU Serie Generale n.238 del 12-10-2005), che recepisce la Raccomandazione 2003/361/CE, precisa tuttavia che "per totale di bilancio si intende il totale dell'attivo patrimoniale".

<sup>44</sup> V., ancora, anche per le differenze tra le nozioni, MALBERTI, *La nozione di PMI costituita in forma di società a responsabilità limitata*, cit.

ma semmai una nozione funzionalmente variabile a seconda del contesto e dei fini volta per volta perseguiti. Può però osservarsi come il criterio dei 15 dipendenti oggi non trovi rispondenza né a livello europeo, né a livello comparato – si pensi al caso della Germania dove la disciplina in materia di licenziamenti si applica alle imprese con più di 10 dipendenti<sup>45</sup> – e neppure sul piano statistico, risultando prevalente quello dei 10 dipendenti.

La questione, in una prospettiva *de iure condendo*, è quindi verificare se sia auspicabile affiancare ad esso altri criteri quali lo stato attivo patrimoniale e i ricavi netti (laddove il fatturato appare di per sé stesso non decisivo). In un recente approfondimento avviato dal Gruppo Freccia Rossa, la risposta è stata tuttavia negativa preferendo mantenere la soluzione attualmente vigente e rinviando al giudice il compito di attribuire rilevanza giuridica a requisiti economici e dimensionali nella modulazione del risarcimento<sup>46</sup>. Questa soluzione è, a parere di chi scrive, condivisibile, specie dopo la caducazione del tetto massimo delle sei mensilità che vale a restituire al giudice un ampio margine di discrezionalità che gli consentirà di graduare il *quantum* tenendo conto, al di là del numero di dipendenti, della effettiva dimensione (anche economica e finanziaria) dell'impresa.

Tuttavia, per le ragioni sopra dette, varrebbe forse la pena riflettere sull'opportunità di ridurre il requisito numerico da quindici a dieci<sup>47</sup>. Ancora, oltre all'importanza di considerare i dipendenti occupati al di fuori del territorio nazionale, “per evitare che siano escluse dal regime sanzionatorio più forte le piccole sedi italiane di consistenti imprese multinazionali”<sup>48</sup>, bisognerebbe affrontare il tema del perimetro effettivo dell'impresa nei gruppi (azionari ma anche contrattuali) in cui alla frammentazione soggettiva corrisponde un'impresa sostanzialmente unitaria. La giurisprudenza che ormai da anni, in presenza di determinati indici, riconosce la sussistenza di un'unica impresa a determinati fini, tra i quali il ripescaggio e il computo del

<sup>45</sup> V. *Kündigungsschutzgesetz*, § 23.

<sup>46</sup> Gruppo Freccia Rossa, *Proposta di riforma del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi*, 2025. Per un'analisi e un resoconto dettagliato del dibattito svoltosi al suo interno v. ZOLI, *Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese*, cit., p. 573 ss.; in senso critico ZOPPOLI L., *Sulla proposta del Gruppo Freccia Rossa di riordino delle sanzioni per i licenziamenti illegittimi*, in *LDE*, 2025, I, p. I ss.

<sup>47</sup> Secondo ZOPPOLI L., *Sulla proposta del Gruppo Freccia Rossa di riordino delle sanzioni per i licenziamenti illegittimi*, cit., il numero dovrebbe essere ridotto a cinque.

<sup>48</sup> ZOLI, *Il regime dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese*, cit., p. 575.

requisito numerico selettivo del regime di licenziamento, offre indicazioni importanti in questo senso<sup>49</sup>.

4. *L'azione strategica della Cgil tra referendum, reclamo collettivo e amicus curiae*

Un breve cenno conclusivo deve essere dedicato al ruolo non certo irrilevante svolto dal sindacato, e in particolare dalla Cgil, nella promozione del giudizio di costituzionalità sull'art. 9, co. 1. La battaglia politica contro il *Jobs Act* è stata condotta dalla Cgil attraverso lo strumento del referendum<sup>50</sup>, del reclamo collettivo al Comitato europeo dei diritti sociali<sup>51</sup>, ma anche promuovendo indirettamente il giudizio costituzionale incidentale su numerose previsioni del d.lgs. n. 23 del 2015. E, in effetti, il processo costituzionale costituisce per il sindacato un fertile terreno di sperimentazione della *strategic litigation*, ancora poco indagato dalla dottrina giuslavoristica<sup>52</sup>.

La stessa sent. n. 194 del 2018 si è innestata sul giudizio di impugnazione di un licenziamento promosso da una lavoratrice – licenziata a pochi mesi dall'assunzione in applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 – con il sostegno della Cgil che, successivamente, ha chiesto di intervenire nel processo costituzionale incidentale. L'intervento venne giudicato dalla Corte

<sup>49</sup> Per citare almeno la giurisprudenza più recente v. App. Torino 19 luglio 2021 n. 322; Cass. 24 giugno 2021, n. 18135; 3 dicembre 2019 n. 31519, con nota di GRECO, *Dal "centro unitario di interessi" alla codatorialità nei gruppi di imprese. Il lento percorso della giurisprudenza*, in *GCom*, 2020; 9 gennaio 2019 n. 267. Da ultimo Cass. 23 giugno 2025 n. 16839, ord.

<sup>50</sup> V. BALLESTRERO, *E se domani... Due referendum per cambiare la disciplina dei licenziamenti*, in *LD*, 2024, p. 585 ss. Con particolare riferimento al quesito relativo alle piccole imprese v. POSO (a cura di), *Il referendum sui licenziamenti nelle piccole imprese. Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Orsola Razzolini, Lorenzo Zoppoli e Corrado Caruso*, cit.

<sup>51</sup> Ceds, Cgil v. Italy, ric. n. 158/2017, cit., non per caso richiamata da tutte le sentenze della Corte costituzionale.

<sup>52</sup> Sia consentito il rinvio a RAZZOLINI, *La partecipazione del sindacato al processo costituzionale (per i cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori)*, in *LDE*, 2020, 2, p. 1 ss.; EAD., *"Amicus curiae" e partecipazione delle organizzazioni sindacali al processo costituzionale*, in *GCost*, 2020, p. 514; PESSI, *Corte costituzionale, formazioni sociali e società civile*, in *GCost*, 2020, p. 512 ss. Sull'uso strategico del processo da parte del sindacato v., per tutti, PROTOPAPA, *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, Il Mulino, 2022. Tra i contributi più recenti v. ZOPPOLI A., ZOPPOLI L., *Il sindacato tra nuove propensioni al conflitto, consenso e autorità*, in *RGL*, 2024, II, p. 350 ss.; PROTOPAPA, RAZZOLINI (a cura di), *L'azione sindacale nel processo*, in *LD*, 2024, p. 201 ss. e i contributi ivi pubblicati.

inammissibile in applicazione del rigoroso orientamento per cui nel giudizio costituzionale incidentale, suggestivamente definito un “processo senza parti”<sup>53</sup>, possono intervenire solo soggetti titolari di interessi “qualificati”, immediatamente inerenti al rapporto sostanziale dedotto nel giudizio *a quo*, rispetto al quale un’eventuale pronuncia di accoglimento della questione di costituzionalità eserciterebbe un’influenza diretta, in applicazione del diritto di difesa<sup>54</sup>.

Come noto, la situazione è parzialmente mutata nel 2020 e nel 2021 quando la Corte costituzionale ha apportato alcune rilevanti modifiche alle “Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale”. Nel confermare e ribadire l’approccio restrittivo adottato nei confronti dell’intervento del terzo<sup>55</sup>, la Corte, all’art. 6, rubricato *Amici curiae*, consente per la prima volta a “le formazioni sociali senza scopo di lucro e i soggetti istituzionali, portatori di interessi collettivi o diffusi attinenti alla questione di costituzionalità” di “presentare [...] un’opinione scritta”. Tali soggetti non assumono la qualità di “parte” nel processo costituzionale né dispongono dei relativi poteri; le opinioni scritte, contenute nei limiti di 25.000 caratteri, spazi inclusi, sono ammesse nei limiti in cui offrano “elementi utili alla conoscenza e alla valutazione del caso, anche in ragione della sua complessità”.

La modifica è stata accompagnata dalla dichiarazione della Corte, non priva di enfasi, di una maggiore apertura all’“ascolto della società civile”<sup>56</sup>.

<sup>53</sup> V. ROMBOLI, *Il giudizio costituzionale incidentale come processo senza parti*, Giuffrè, 1985; D’AMICO, *Parti e processo nella giustizia costituzionale*, Giappichelli, 1991; BIANCHI, *Dal “processo senza parti” alla “rappresentazione processuale degli interessi”*, in *GCost*, 1994, p. 3045 ss. In generale, v. anche ZAGREBELSKY, MARCENÒ, *Giustizia costituzionale. II. Oggetti, procedimenti, decisioni*, il Mulino, 2007, spec. p. 146 ss.

<sup>54</sup> Non è invece ritenuto sufficiente a tale fine invocare la propria posizione di soggetto costituzionalmente deputato a rappresentare gli interessi di lavoro (art. 39 Cost.) o il proprio diritto all’autotutela inteso come “il potere di agire non solo per la promozione degli interessi del gruppo (collettivi) ma, attraverso la contrapposizione e la composizione degli interessi delle collettività professionali, anche per la modificazione dei rapporti di organizzazione economica e sociale interne allo stato-comunità”. Questa era stata la motivazione posta dalla Cgil alla base della richiesta di intervento nel giudizio di costituzionalità incidentale sul d.lgs. n. 23 del 2015, rigettata con ordinanza (v. Corte cost. n. 194/2018).

<sup>55</sup> In base al nuovo art. 4, co. 3 l’intervento in via incidentale nel processo costituzionale viene esteso a soggetti terzi che siano “titolari di un interesse qualificato, inerente in modo diretto e immediato al rapporto dedotto in giudizio”.

<sup>56</sup> V. il comunicato della Corte costituzionale dell’11 gennaio 2020.

Tuttavia, la selezione degli *amici* non appare tanto finalizzata a consentire in giudizio la rappresentanza di interessi terzi che sarebbero altrimenti esclusi – come ad esempio avviene negli Stati Uniti, dove ad una maggiore apertura del processo agli interessi della società civile fa però da contraltare il rischio di una sua politicizzazione<sup>57</sup> – ma a fornire ai giudici conoscenze utili ai fini della valutazione del caso.

Secondo un'analisi del 2025, dal 2020 ad oggi si contano un centinaio di decreti di ammissibilità di opinioni di *amici curiae*<sup>58</sup> a dimostrazione di un approccio della Corte sicuramente più elastico e aperto rispetto a quello storicamente riservato all'istituto dell'intervento del terzo. Per quel che interessa in questa sede, può rilevarsi come la Cgil abbia presentato opinioni come *amicus curiae* già in più di un'occasione, anche in collaborazione con A.s.g.i.<sup>59</sup> e, per quanto concerne le sentenze sul *Jobs Act*, con l'Associazione Comma2, fondata da tre noti avvocati ad essa storicamente collegati<sup>60</sup>. Le opinioni degli *amici* sono state ammesse senza difficoltà seppure, dagli stringati decreti di accoglimento adottati, traspaia la rilevanza per lo più attribuita alla idoneità dell'opinione ad apportare conoscenze utili alla decisione<sup>61</sup>

<sup>57</sup> Sottolinea i rischi dell'influenza delle *lobbies* sulle Corti, v. BARBISAN, *Amicus curiae: un istituto, nessuna definizione, centomila usi*, in *AIC*, 2019, n. 4.

<sup>58</sup> V. LAFFUSA, 'With a little help from friend': il ruolo degli amici curiae nei giudizi dinanzi alla Corte costituzionale in Italia e in Francia, in *DPCE online*, 2025, p. 883 ss. I decreti sono consultabili al sito <https://www.cortecostituzionale.it/amici-curiae>.

<sup>59</sup> V. C. Cost. 12 febbraio 2025 n. 31.

<sup>60</sup> L'Associazione Comma2 è stata fondata dagli avvocati Fezzi, Martino e Piccinini (v. il sito <https://www.comma2.it/associazione/soci-fondatori>). Oltre alla sentenza in commento (dove si trova solamente l'opinione di Comma2), sono state accolte opinioni *amici curiae* della Cgil e di Comma2 in C. Cost. 23 giugno 2022 n. 183 e 16 luglio 2024 n. 128. Con particolare riferimento a C. Cost. n. 183/2022 v. le osservazioni di PEDULLÀ, "Amicus curiae" ed "esperti" nella prassi del processo costituzionale: luci ed ombre, in *Federalismi.it*, 2023, 2, p. 153 che, rispetto all'opinione depositata dalla Cgil, osserva come "sarebbe stato auspicabile, in un'ottica di utilità per il giudizio e per gli interessi in gioco che anche le altre sigle sindacali avessero 'collaborato' dinanzi alla Corte". Tuttavia, come noto, l'utilizzo dello strumento del processo quale ulteriore forma di autotutela collettiva appartiene alla cultura sindacale della Cgil, assai meno a quella della Cisl e della Uil.

<sup>61</sup> Il decreto di ammissibilità dell'opinione presentata nel caso in commento dall'Associazione Comma2, consultabile al seguente link <https://www.cortecostituzionale.it/uploads/amicus/ro-240-2024-ammissione-opinio-amicus-curiae-682c4a149cfd2.pdf>, è molto scarno. In generale, tali decreti si limitano a rilevare la conformità dell'opinione all'art. 6 ovvero al fatto che essa offra "elementi utili alla conoscenza e alla valutazione del caso, anche in ragione della sua complessità". V. da ultimo, il Decreto *amicus curiae* 19 settembre 2025, con riferimento all'opinione presentata da Cgil e dall'Associazione Comma2 nel giudizio di legittimità co-

piuttosto che alla capacità dei soggetti collettivi di farsi portatori di interessi collettivi o diffusi attinenti alla questione di costituzionalità, aspetto su cui la Consulta si limita per lo più ad una mera analisi statutaria<sup>62</sup>.

Nella vicenda in esame, è interessante rilevare come la sentenza riporti nel dettaglio l'opinione presentata dall'Associazione Comma2 (senza la Cgil) con la quale venivano prospettate alla Corte due possibili tipi di intervento: "il primo, corrispondente a quello indicato dall'odierno rimettente, volto a far venir meno sia il dimezzamento della misura delle indennità previste dagli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, sia il limite massimo di sei mensilità; il secondo volto a far venir meno solo il limite massimo delle sei mensilità, cosicché, conservandosi la regola del dimezzamento dell'indennizzo, si sarebbe potuta assicurare una tutela fissata entro un divario ragionevole e tale da consentire al giudice di modulare in modo adeguato la sua entità, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza, tenendo conto di vari criteri, fra cui, in un ruolo preponderante, le dimensioni dell'attività economica del datore di lavoro". La Corte ha accolto la seconda delle due soluzioni descritte pur non spingendosi ad indicare, come suggeriva Comma2, che nella determinazione dell'indennità risarcitoria le dimensioni dell'attività economica debbano assumere un rilievo preponderante rispetto a *tutti* gli altri criteri enunciati dall'art. 8.

A sette anni dalla prima decisione (sent. n. 194/2018), è possibile osservare che tra promozione del referendum, battaglie politiche e sociali condotte attraverso lo strumento dello sciopero e *strategic litigation* incentrata su reclami collettivi al Comitato sociale europeo e sulla promozione (indiretta) del giudizio incidentale di costituzionalità, è stata proprio quest'ultima la strategia sindacale che si è rivelata più efficace rispetto all'obiettivo perseguito: la riscrittura pressoché totale del regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo introdotto dal *Jobs Act*.

stituzionale iscritto al n. 76 del registro ordinanze 2025 sulla rivalutazione automatica del trattamento pensionistico.

<sup>62</sup> V. PEDULLÀ, *cit.*, p. 151.

### **Keywords**

Piccole imprese, indennità risarcitoria da licenziamento illegittimo, tetti massimi, criteri di determinazione, *amicus curiae*.

Micro and Small Businesses, Compensation Mechanism in Case of Unfair Dismissal, Maximum Amount of Compensation, Criteria for the Application of the Compensation, *Amicus Curiae*.