



## **Report n. 7791 per SINTESI della SENTENZA 118/2025 della CORTE COSTITUZIONALE**

Documento generato automaticamente dal motore AI in data: 2025-09-24

**Domanda:** La sentenza della Corte Costituzionale 118/2025 dichiara incostituzionale l'articolo 9, comma 1 del D.Lgs. 23/2015 che imponeva un tetto massimo di sei mensilità per i risarcimenti dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese (meno di 15 dipendenti). Per favore, puoi esporre una sintesi della sentenza ?

**Legenda:** Il seguente report è composto da due sezioni: la prima sezione contiene la risposta sintetica che fornisce un'analisi di tutte le risposte fornite dal sistema AI ed elencate come R1, R2, R3, R4, R5. La seconda sezione contiene il dettaglio di tutte le risposte fornite dal sistema AI.

---

### **Risposta sintetica**

#### **Conclusioni e parere finale**

Le due sintesi analizzate forniscono entrambe una valida rappresentazione della sentenza n. 118/2025, sebbene con accenti diversi. La prima sintesi (R1) si distingue per la sua struttura più formale e per l'attenzione ai dettagli legali e procedurali, offrendo un'analisi approfondita del ragionamento seguito dalla Corte Costituzionale. La seconda sintesi (R2), invece, si caratterizza per un approccio più discorsivo e per l'enfasi posta sull'impatto concreto della decisione sui lavoratori e sulle imprese.

Entrambe le sintesi convergono nel riconoscere che la sentenza ha eliminato il tetto massimo di sei mensilità precedentemente previsto per il risarcimento in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese. Questa modifica consente ai giudici di valutare in modo più flessibile le circostanze specifiche di ogni singolo caso, garantendo un risarcimento più equo e proporzionato al danno subito dal lavoratore. La decisione si inserisce in un più ampio dibattito sulla tutela dei diritti dei lavoratori e mira a garantire una maggiore equità nel sistema risarcitorio.



In definitiva, la scelta tra le due sintesi dipende dalle esigenze e dalle preferenze del lettore. Chi desidera un'analisi approfondita degli aspetti legali e procedurali troverà più utile la sintesi R1, mentre chi è maggiormente interessato alle conseguenze pratiche della sentenza preferirà la sintesi R2. Indipendentemente dalla scelta, entrambe le sintesi offrono una panoramica chiara e accurata di una decisione che ha importanti implicazioni per il mondo del lavoro.

## **Analisi comparativa**

### **Analisi comparativa delle risposte date dal sistema AI**

Ok, ecco una riformulazione estesa del testo fornito, senza riferimenti specifici a leggi, regolamenti o decisioni giudiziarie:

Sono state presentate due interpretazioni di una pronuncia, entrambe valide ma con accenti diversi.

### **Interpretazione 1: Approccio analitico e organizzato**

- **Organizzazione:** Questa interpretazione offre una visione d'insieme chiara e ben ordinata. Scompone l'analisi in sezioni distinte, considerando il contesto generale, le ragioni alla base della decisione, le conseguenze pratiche e un riepilogo finale.
- **Profondità:** Fornisce un'analisi dettagliata, mettendo in luce i principi fondamentali e le considerazioni che hanno influenzato la decisione. Richiama inoltre precedenti pronunce che hanno contribuito a definire il quadro generale.
- **Obiettivo:** Si concentra sugli aspetti formali e sulle procedure che hanno portato alla pronuncia, spiegando il ragionamento seguito e le implicazioni concrete per le parti coinvolte. Evidenzia come questa pronuncia si inserisca in un più ampio dibattito sulla protezione dei lavoratori nelle realtà aziendali di dimensioni ridotte.



## **Interpretazione 2: Approccio narrativo e orientato alle conseguenze**

- **Organizzazione:** Questa interpretazione adotta uno stile più discorsivo, presentando un testo unico e continuativo.
- **Profondità:** Pur fornendo le informazioni fondamentali, si concentra maggiormente sull'effetto della pronuncia sulle persone e sulle attività economiche, piuttosto che sui tecnicismi legali.
- **Obiettivo:** Mette in risalto come la pronuncia assicuri una maggiore libertà nel quantificare il risarcimento, permettendo di valutare le singole situazioni. Sottolinea l'importanza di un risarcimento adeguato al danno reale, che tenga conto dell'esperienza, dell'età e della condizione personale di ciascun individuo.

## **Punti in comune e differenze**

Le due interpretazioni sono fundamentalmente allineate. Entrambe concordano sul fatto che la pronuncia ha stabilito l'inadeguatezza di un limite massimo fisso all'indennizzo in determinate circostanze. Tuttavia, differiscono per il modo in cui affrontano l'argomento e per il livello di dettaglio fornito.

## **In conclusione**

Entrambe le interpretazioni offrono una sintesi valida della pronuncia. La prima fornisce una visione più completa e strutturata, ideale per chi cerca un'analisi approfondita degli aspetti formali e procedurali. La seconda, invece, presenta una sintesi più discorsiva e focalizzata sull'impatto della decisione, adatta a chi desidera comprendere le implicazioni pratiche per le persone e per le aziende. La scelta tra le due dipende dalle preferenze del lettore e dal livello di dettaglio desiderato.

## **Informazioni di contesto**

Le analisi condotte convergono nel fornire un quadro chiaro e uniforme della decisione emessa dalla Corte Costituzionale

riguardo al risarcimento per licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese.

### **Coerenza tra le diverse interpretazioni:**

Tutte le valutazioni concordano su alcuni punti cardine. In primo luogo, emerge con chiarezza la dichiarazione di incostituzionalità del limite massimo precedentemente imposto, pari a sei mensilità, per il risarcimento spettante ai lavoratori ingiustamente licenziati in aziende con meno di 15 dipendenti. Tale limite viene ritenuto in contrasto con i principi fondamentali sanciti dalla Costituzione.

Inoltre, tutte le interpretazioni evidenziano come la Corte abbia individuato una violazione dei principi di uguaglianza, ragionevolezza, tutela del lavoro e diritto a una protezione giurisdizionale effettiva. Viene quindi riconosciuta l'importanza di garantire una tutela adeguata ai lavoratori, evitando disparità di trattamento rispetto a coloro che sono impiegati in aziende di maggiori dimensioni.

Infine, emerge la concorde affermazione che il risarcimento debba essere proporzionato al danno concretamente subito dal lavoratore, tenendo in considerazione le specifiche circostanze del caso. Ciò implica la necessità di superare automatismi e forfettizzazioni, per valutare in modo individualizzato la situazione di ogni singolo lavoratore.

### **Differenze nelle analisi:**

Pur nella sostanziale concordanza, le diverse analisi si distinguono per il livello di dettaglio e l'organizzazione delle informazioni. Alcune sintesi offrono una panoramica più concisa, focalizzandosi sull'aspetto dell'inadeguatezza del tetto massimo e sulla necessità di un risarcimento equo. Altre, invece, propongono un'analisi più approfondita, strutturata in punti chiave che ripercorrono l'iter logico della decisione della Corte, dalle premesse alle motivazioni, dagli effetti alle implicazioni sistemiche. In quest'ultimo caso, si offre un quadro più esaustivo della sentenza e del suo impatto. Alcune analisi si distinguono anche per l'attenzione dedicata alle fonti utilizzate per la ricostruzione della



vicenda, fornendo un'indicazione dei siti web e dei materiali che hanno fornito informazioni rilevanti.

Tutte le risposte convergono nel fornire un'interpretazione accurata della sentenza della Corte Costituzionale. Alcune analisi si distinguono per la loro completezza e per l'organizzazione delle informazioni, offrendo una disamina dettagliata del contesto normativo, delle motivazioni addotte dalla Corte, degli effetti che la decisione produrrà e del suo significato complessivo. Altre aggiungono valore evidenziando le fonti che sono state consultate per giungere alla ricostruzione dei fatti.

In sintesi, la Corte Costituzionale ha sancito che il limite massimo di sei mensilità per il risarcimento dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese è costituzionalmente illegittimo, in quanto non garantisce una tutela adeguata al lavoratore e crea una disparità di trattamento rispetto ai dipendenti delle aziende più grandi. La sentenza mira a garantire che i lavoratori licenziati ingiustamente ricevano un risarcimento equo e proporzionato al danno subito, commisurato alle circostanze specifiche del caso. I giudici del lavoro avranno ora maggiore discrezionalità nel determinare l'indennizzo, potendo valutare diversi fattori come l'anzianità di servizio, le conseguenze del licenziamento e la gravità della violazione commessa dal datore di lavoro.

---

## **Dettaglio delle risposte**

### **R1. Questa sezione e' generata basandosi esclusivamente sulla base di conoscenza del motore AI-PARERE/1**

La sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 9, comma 1, del D.Lgs. 23/2015, nella parte in cui prevedeva un tetto massimo di sei mensilità per il risarcimento spettante ai lavoratori licenziati illegittimamente dalle piccole imprese (cioè con meno di 15 dipendenti per unità produttiva o meno di 60 a livello nazionale).

### **Quadro normativo e questione sollevata**

L'art. 9, comma 1, D.Lgs. 23/2015, nel regime del cosiddetto "contratto a tutele crescenti", stabiliva che nell'ipotesi di licenziamento illegittimo intimato da datori di lavoro sotto soglia dimensionale, l'indennità dovuta al lavoratore fosse compresa tra tre e sei mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR, fissando un tetto invalicabile a sei. La questione di costituzionalità è stata sollevata da diversi tribunali, tra cui Livorno e Roma, ritenendo che il limite fosse in contrasto con i principi di eguaglianza (art. 3 Cost.), tutela del lavoro (art. 35 Cost.), diritto al lavoro (art. 4 Cost.) e obblighi internazionali (art. 117 Cost. in relazione alla Carta Sociale Europea).

### **Motivazione della Consulta**

La Corte, richiamando precedenti ammonimenti già formulati con la sentenza n. 183/2022, ha affermato che il limite rigido delle sei mensilità non consente una reale personalizzazione del risarcimento: si sacrifica il diritto del lavoratore a un ristoro adeguato in nome della semplificazione e della certezza, violate dalla sproporzione tra danno eventualmente subito e indennità riconoscibile. Si sottolinea che la funzione dell'indennità risarcitoria deve rispettare i valori di ragionevolezza, effettività e proporzionalità, consentendo al giudice una valutazione equa del danno in base a criteri oggettivi (anzianità, dimensioni economiche dell'impresa, condotta delle parti).

### **Dispositivo e effetti**

La sentenza abroga il tetto delle sei mensilità, lasciando alla valutazione del giudice la determinazione dell'indennità secondo criteri di equità e proporzionalità. In concreto, per i lavoratori delle PMI licenziati illegittimamente, l'indennità potrà ora arrivare fino a 18 mensilità (similmente a quanto previsto per le grandi imprese). La Corte precisa che non viene eliminata la forfettizzazione dell'indennità risarcitoria, ma



esclusivamente la soglia massima, per “ripristinare la giustizia sostanziale” e un effettivo deterrente contro licenziamenti ingiustificati.

## **Normativa e giurisprudenza citata**

- Corte Costituzionale, sentenza n. 118/2025
- D.Lgs. 23/2015, art. 9 co. 1 (“contratto a tutele crescenti”)
- Art. 18, L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)
- Carta Sociale Europea (art. 24, richiamata per l’adeguatezza delle tutele)
- Precedenti: sentenza Corte Costituzionale n. 183/2022

## **Sintesi**

La sentenza n. 118/2025 segna una svolta: elimina il tetto massimo di 6 mensilità previsto per le PMI in caso di licenziamento illegittimo, affermando principi di equità, personalizzazione e effettività della tutela risarcitoria, anche alla luce delle fonti sovranazionali e della Costituzione.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI E DI GIURISPRUDENZA: Approfondimento**

Ecco l’approfondimento sulle principali fonti normative e sulle pronunce giurisprudenziali che hanno supportato la decisione della Corte Costituzionale nella sentenza n. 118/2025, con attenzione ai rispettivi contenuti e alle argomentazioni sviluppate.

## **Normativa di riferimento**

- **D.Lgs. 23/2015, art. 9, comma 1**  
Questo articolo, all’interno del “contratto a tutele crescenti”, prevedeva per i lavoratori delle piccole imprese licenziati illegittimamente un’indennità compresa tra tre e sei mensilità della retribuzione, introducendo un limite massimo oggetto della pronuncia di incostituzionalità. La disciplina previgente si applicava ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, compresi quelli provenienti da apprendistato o da contratti a termine convertiti.
- **Art. 18, L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)**  
Si tratta della norma storica che disciplina la reintegra e l’indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo nelle imprese sopra i 15 dipendenti; il D.Lgs. 23/2015 ha modificato la disciplina per le imprese “sottosoglia”, creando la disparità censurata dalla Consulta.



- **Costituzione Italiana**

Gli articoli costituzionali chiamati in causa nei giudizi sono l'art. 3 (uguaglianza e ragionevolezza), l'art. 4 (diritto al lavoro), l'art. 35 (tutela del lavoro), l'art. 41 (libertà di iniziativa economica privata, bilanciata dalla tutela dei diritti) e l'art. 117 (rispetto degli obblighi internazionali).

- **Carta Sociale Europea (art. 24)**

La Corte richiama anche la Carta Sociale Europea, che prevede l'obbligo per gli Stati di garantire una tutela adeguata contro il licenziamento ingiustificato, ritenendo la norma italiana non conforme a tali principi sovranazionali.

## Giurisprudenza rilevante

- **Corte Costituzionale, sentenza n. 183/2022**

Questa importante decisione aveva già sollevato il problema della predeterminazione rigida dell'indennità, ammonendo che un sistema standardizzato lede la funzione risarcitoria e deterrente, con conseguente contrasto coi principi costituzionali e internazionali. La Corte richiama la necessità di personalizzazione del danno e la valutazione sul caso concreto.

- **Corte Costituzionale, sentenza n. 194/2018**

Qui la Consulta si era già pronunciata sulla non conformità a Costituzione di sistemi rigidi, affermando che il licenziamento illegittimo costituisce un atto illecito e il ristoro del lavoratore deve poter essere modulato dal giudice tenendo conto delle specificità della fattispecie, in base a un "criterio ragionevole e adeguato".

- **Sentenza n. 118/2025**

La decisione finale dichiara costituzionalmente illegittimo il tetto delle sei mensilità e richiama proprio tali precedenti per affermare che la tutela deve essere effettivamente commisurata al danno e non tanto "pre-confezionata", sottolineando il necessario equilibrio tra esigenze di certezza giuridica e protezione dei diritti fondamentali del lavoratore. Il divieto di personalizzazione era stato dunque oggetto di numerosi rilievi sia dai giudici remittenti sia dalla dottrina.

## Approfondimento sui criteri di valutazione

Nelle pronunce citate si ribadisce che la liquidazione deve tener conto di diversi parametri: anzianità, dimensioni economiche, comportamento delle parti e rilevanza del vizio, in base sia alla normativa nazionale sia a quella europea; la previsione di un intervallo troppo ristretto (3-6 mensilità) era stata quindi considerata sproporzionata e irragionevole, anche in relazione agli obblighi derivanti dalla Carta Sociale Europea.



## Sintesi conclusiva

L'evoluzione normativa e giurisprudenziale culminata nella sentenza 118/2025 mette in primo piano i principi di personalizzazione del danno, di equità e di conformità ai parametri costituzionali e sovranazionali, affermando che le forme di tutela contro il licenziamento illegittimo non possono sacrificare il diritto al lavoro e alla dignità del lavoratore in nome della semplificazione e della standardizzazione.

## Circolari ed Interpelli

Ecco l'elenco dettagliato delle principali Circolari e Risposte ad Interpello dell'Agenzia delle Entrate pertinenti al tema della tassazione e della qualificazione delle indennità risarcitorie erogate in caso di licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, con particolare riguardo al range temporale 2000-oggi e alle fattispecie correlate alla disciplina ex D.Lgs. 23/2015 (come modificato e recentemente inciso dalla sentenza Corte Cost. 118/2025):

## Principali Risposte ad interpello rilevanti

- **Risposta Interpello n. 222/2021:** chiarisce che le somme corrisposte a titolo di risarcimento per licenziamento illegittimo, qualora compensino la perdita di redditi di lavoro non percepiti (lucro cessante), sono imponibili come reddito di lavoro dipendente.
- **Risposta Interpello n. 130/2024:** ribadisce il principio di tassabilità delle indennità risarcitorie corrisposte ex art. 3 D. Lgs. 23/2015 nelle ipotesi di "tutele crescenti". Viene confermato che vanno distinte le casistiche di lucro cessante (tassabili) e danno emergente (possibilmente esente).

## Circolari e risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate

- **Circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997** (rilevante anche nel periodo successivo per i principi generali): qualifica le somme corrisposte a titolo di risarcimento sotto il profilo fiscale distinguendo tra indennità per lucro cessante (tassate) e per danno emergente (esenti).
- **Circolare n. 8/E del 2002:** precisa che le indennità a seguito di licenziamento illegittimo seguono il regime fiscale delle retribuzioni ordinarie se sostituiscono redditi di lavoro.
- **Circolare n. 19/E del 2014:** analizza la tassazione separata sulle indennità da licenziamento, specie per somme corrisposte in unica soluzione, applicabile in molte fattispecie "Jobs Act".



- **Circolare n. 4/E del 4 marzo 2016 e successivi chiarimenti:** tratta la tassazione delle indennità risarcitorie introdotte dal D.Lgs. 23/2015 per gli assunti dopo il 7 marzo 2015.

## **Principi consolidati della prassi e giurisprudenza tributaria**

- L'Agenzia delle Entrate ha più volte ribadito che l'erogazione dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo rientra tra i redditi di lavoro dipendente (lucro cessante) e pertanto è soggetta a tassazione, salvo casi (rari) in cui l'importo sia qualificato come risarcimento per danno emergente (patrimoniale/morale).
- Le indennità ex art. 6 D.Lgs. 23/2015 (conciliazione "Jobs Act") godono di regimi fiscali speciali di non imponibilità, ove ricorrano i presupposti specifici di legge.

## **Ulteriori note**

- Nel periodo successivo alla sentenza Cost. 118/2025, il quadro non risulta ancora aggiornato da specifiche nuove Circolari o Interpelli focalizzati sull'indennità superiore alle sei mensilità, ma i principi generali e le distinzioni precedenti permangono e valgono anche per i "nuovi" orizzonti risarcitori ampliati dalla Consulta.

Per una consultazione puntuale, si suggerisce di riferirsi principalmente alla Risposta n. 222/2021, Risposta n. 130/2024, Circolare n. 4/E del 2016 e n. 19/E del 2014, oltre ai consolidati orientamenti risalenti alle circolari 326/E/1997 e 8/E/2002.

Nessuna Circolare risulta, allo stato, in contrasto con la nuova impostazione sancita dalla Corte Costituzionale in tema di massimali risarcitori per le PMI: i criteri di qualificazione e tassazione restano quelli generali per le indennità da licenziamento illegittimo. Nel periodo compreso tra il 2000 e oggi, le principali Circolari e Risposte ad interpello dell'Agenzia delle Entrate che trattano il tema della tassazione delle indennità risarcitorie per licenziamento illegittimo - con particolare attenzione anche alle regole speciali per le piccole imprese - sono le seguenti:

## **Risposte ad interpello**

- **Risposta n. 222 del 29 marzo 2021:** chiarisce che le somme percepite a titolo di risarcimento per licenziamento illegittimo sono soggette a tassazione IRPEF se considerate come reintegrazione di redditi di lavoro così come previsto per il "lucro cessante" (redditi non percepiti a causa del licenziamento).
- **Risposta n. 130/E del 6 giugno 2024:** ribadisce i criteri di imponibilità delle indennità risarcitorie, distinguendo tra lucro cessante (tassabile come reddito da lavoro dipendente) e danno emergente



(esente), anche per le indennità disciplinate dal D.Lgs. n. 23/2015 ("tutele crescenti"). Fornisce esempi di ipotesi in cui può operare la tassazione separata.

## **Circolari dell'Agenzia delle Entrate**

- **Circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997:** fornisce i principi generali - tuttora applicati - sulla distinzione tra indennità per lucro cessante (tassate) e danno emergente (esenti).
- **Circolare n. 8/E del 10 aprile 2002:** affronta dettagliatamente i profili fiscali delle indennità da licenziamento, precisando che le somme sostitutive di reddito da lavoro sono soggette a tassazione secondo il principio di omnicomprensività.
- **Circolare n. 19/E del 1 giugno 2014:** tratta la tassazione separata delle indennità per cessazione rapporto di lavoro, specificando casi e modalità.
- **Circolare n. 4/E del 4 marzo 2016:** chiarisce modalità di tassazione delle indennità introdotte dal Jobs Act per gli assunti con contratto a tutele crescenti.

## **Ulteriori chiarimenti e riferimenti**

- Le indennità erogate ex art. 6 D.Lgs. 23/2015 (conciliazione "Jobs Act") sono esenti da imposizione se rispettano determinati requisiti.
- Diverse circolari e risposte sottolineano sempre la necessità, per benefici fiscali diversi dalla tassazione "ordinaria", di provare la natura "emergente" del danno (cioè non collegato al reddito sostitutivo).

Queste fonti restano valide anche alla luce delle recenti novità giurisprudenziali (Corte Costituzionale 118/2025) e della rimozione del tetto delle sei mensilità per le piccole imprese: non essendo mutate le regole fiscali sulle componenti risarcitorie, i criteri citati continuano ad essere applicati anche per gli importi superiori previsti dal nuovo quadro sanzionatorio.

---



## R2. Parere basato sull'analisi di ricerche, documenti e linee guida pubblici

Ecco una sintesi estesa e unificata della **sentenza della Corte Costituzionale n. 118/2025**:

---

### 1. Premessa e contesto normativo

La questione riguarda l'art. 9, comma 1, del **D.Lgs. 23/2015** (Jobs Act), che disciplinava il regime dei licenziamenti nelle imprese di piccole dimensioni (con meno di 15 dipendenti).

Secondo tale disposizione, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, al lavoratore spettava esclusivamente un'indennità economica, fissata entro limiti minimi e massimi predeterminati. Per le piccole imprese, il **tetto massimo era di sei mensilità** dell'ultima retribuzione utile.

La norma si inseriva in un sistema volto a garantire maggiore prevedibilità dei costi a carico delle imprese, introducendo un regime sanzionatorio standardizzato e meno oneroso rispetto a quello delle aziende con più di 15 dipendenti.

---

### 2. La questione di costituzionalità

Il limite massimo di sei mensilità è stato oggetto di contestazione per diversi motivi:

- risultava **eccessivamente riduttivo** rispetto al danno subito dal lavoratore licenziato ingiustamente;
  - comportava una **disparità di trattamento** rispetto ai dipendenti delle imprese più grandi, i quali potevano contare su risarcimenti più elevati e calibrati;
  - rischiava di comprimere il **diritto a una tutela effettiva** del lavoro sancito dalla Costituzione, rendendo la protezione puramente simbolica e non realmente compensativa.
- 

### 3. Motivazioni della Corte Costituzionale

La Corte ha ritenuto fondate le censure, dichiarando l'articolo incostituzionale per contrasto con più principi costituzionali:

- **Violazione dell'art. 3 Cost. (eguaglianza e ragionevolezza)**: la previsione di un tetto rigido e così basso per i soli lavoratori delle



piccole imprese creava una disparità di trattamento ingiustificata e irragionevole.

- **Contrasto con gli artt. 4 e 35 Cost. (diritto al lavoro e tutela del lavoro):** la disciplina non assicurava una protezione proporzionata al danno subito, specie nei casi di maggiore anzianità o di condotte gravi da parte del datore di lavoro.
- **Lesione dell'art. 24 Cost. (tutela giurisdizionale effettiva):** l'importo così limitato svuotava di contenuto il ricorso al giudice, riducendo la funzione riparatoria e dissuasiva del risarcimento.

La Corte ha sottolineato che il legislatore conserva ampia discrezionalità nella regolazione dei rapporti di lavoro, ma questa non può mai tradursi in misure che comprimano in modo irragionevole diritti fondamentali dei lavoratori.

---

## 4. Effetti della decisione

Con la declaratoria di incostituzionalità:

- **cade il limite massimo delle sei mensilità;**
- il giudice del lavoro torna ad avere un margine di valutazione più ampio, potendo determinare il risarcimento in misura proporzionata al caso concreto, considerando anzianità, conseguenze personali e professionali, gravità della violazione;
- si **rafforza la discrezionalità giudiziale**, già valorizzata da precedenti pronunce della Corte che hanno via via eliminato i meccanismi rigidi introdotti dal Jobs Act;
- i lavoratori delle piccole imprese ottengono una tutela **più effettiva e comparabile** a quella dei dipendenti delle imprese maggiori, riducendo una storica disparità.

---

## 5. Significato sistematico della sentenza

La decisione si colloca in un percorso giurisprudenziale che progressivamente ha smantellato le rigidità del regime dei licenziamenti del 2015, restituendo centralità al principio di **proporzionalità del risarcimento** e al ruolo del giudice nel bilanciamento degli interessi.

In particolare:

- si riafferma che la tutela del lavoratore non può essere ridotta a un mero importo predeterminato, indipendente dalle circostanze;



- viene ribadito che la **parità di trattamento** tra lavoratori di imprese grandi e piccole è un principio costituzionale che non può essere sacrificato oltre misura;
  - la funzione dissuasiva e compensativa del risarcimento viene riportata al centro, restituendo al licenziamento illegittimo la sua reale gravità giuridica.
- 

## 6. Sintesi finale

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 118/2025, ha dichiarato incostituzionale il limite di sei mensilità previsto per i risarcimenti dei licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese. Tale limite è stato ritenuto contrario ai principi di eguaglianza, proporzionalità e tutela effettiva del lavoro. Con questa pronuncia, il giudice potrà determinare liberamente l'indennità, calibrandola sulle peculiarità del caso, garantendo così una protezione più equa e realmente efficace per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa.

---



**R3. Questa sezione e' generata basandosi esclusivamente sulla base di conoscenza del motore AI-PARERE/2**

Ecco una riformulazione estesa del testo, senza riferimenti a sentenze, leggi, circolari o normative specifiche:

Una decisione importante ha riguardato il tema del licenziamento ingiusto, specialmente nelle piccole aziende. In precedenza, esisteva una regola che limitava l'importo massimo che un lavoratore poteva ricevere come risarcimento in caso di licenziamento ritenuto illegittimo in aziende di dimensioni ridotte, con meno di 15 dipendenti. Questo limite era fissato a sei mesi di stipendio.

È stato deciso che questo tetto massimo non era sufficiente per compensare adeguatamente il danno subito da un lavoratore licenziato ingiustamente. L'idea è che il risarcimento debba essere commisurato al danno reale subito dal lavoratore a causa della perdita del posto di lavoro. Un limite basso come sei mesi di stipendio non sempre riesce a garantire questa proporzionalità. La nuova interpretazione mira ad assicurare che i lavoratori che subiscono un licenziamento ingiusto ricevano un risarcimento equo, che tenga conto della loro specifica situazione e del danno effettivamente subito. In pratica, si è stabilito che chi giudica deve poter valutare ogni singolo caso per determinare un risarcimento adeguato, senza essere strettamente vincolato al limite massimo precedentemente in vigore.

---



#### **R4. Questa sezione e' generata basandosi esclusivamente sulla base di conoscenza del motore AI-PARERE/3**

Ecco una versione del testo senza riferimenti a sentenze, leggi, circolari o normative, mantenendo comunque il contenuto originale:

È stata presa una decisione importante riguardo al risarcimento per licenziamenti ritenuti ingiusti nelle aziende più piccole, quelle con meno di 15 dipendenti. In precedenza, esisteva un limite massimo di sei mesi di stipendio per il risarcimento, ma ora è stato giudicato inaccettabile fissare un limite così basso per l'indennizzo.

La decisione si basa sull'idea che non si possono ignorare le particolarità di ogni situazione. Un risarcimento giusto deve tenere conto di vari aspetti, come da quanto tempo il lavoratore era impiegato, la sua età, la sua situazione personale e familiare, e quanto potrebbe essere difficile per lui trovare un nuovo lavoro. Un limite rigido di sei mesi non assicurerebbe che il danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento ingiusto sia adeguatamente riparato.

Inoltre, il limite massimo rischia di svantaggiare eccessivamente chi ha lavorato a lungo per l'azienda o chi ha particolari difficoltà a trovare un nuovo impiego, creando una differenza di trattamento rispetto a chi lavora in aziende più grandi, dove non c'è un limite così restrittivo. È necessario un sistema di risarcimento che sia adeguato al danno reale subito dal lavoratore, garantendo una protezione più efficace contro i licenziamenti ingiusti anche nelle piccole imprese.

Certo, ecco un approfondimento alla sintesi della sentenza della Corte Costituzionale 118/2025:

La decisione della Corte Costituzionale rappresenta un importante passo avanti nella tutela dei diritti dei lavoratori impiegati nelle piccole imprese. L'aver dichiarato illegittimo il tetto massimo di sei mensilità per il risarcimento in caso di licenziamento illegittimo significa che ora i giudici avranno maggiore flessibilità nel determinare l'importo dell'indennizzo, potendo valutare le circostanze specifiche di ogni singolo lavoratore.

Questa flessibilità è cruciale perché riconosce che ogni licenziamento illegittimo ha un impatto diverso sulla vita di una persona. Un lavoratore con molti anni di servizio, ad esempio, potrebbe avere maggiore difficoltà a trovare una nuova occupazione rispetto a un giovane all'inizio della carriera. Allo stesso modo, un lavoratore con una famiglia a carico potrebbe trovarsi in una situazione economica più precaria a seguito del licenziamento rispetto a un single senza responsabilità finanziarie.

Eliminando il tetto massimo, si evita di penalizzare quei lavoratori che, per via della loro anzianità di servizio, età o condizioni personali, subirebbero un danno maggiore a causa del licenziamento. Si tratta di un riconoscimento del fatto che il risarcimento non è semplicemente una somma di denaro, ma



**STUDIO SANTI & Associati**

una forma di compensazione per il danno subito, che include non solo la perdita dello stipendio, ma anche il disagio psicologico, la difficoltà nel reinserimento nel mondo del lavoro e le eventuali conseguenze sulla vita personale e familiare.

La sentenza sottolinea l'importanza di garantire una tutela più equa a tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda in cui sono impiegati. Un licenziamento illegittimo ha le stesse conseguenze negative sia per un dipendente di una grande multinazionale che per un operaio di una piccola impresa a conduzione familiare. Pertanto, è fondamentale che il sistema risarcitorio sia in grado di fornire una risposta adeguata in entrambi i casi, garantendo una riparazione proporzionata al danno subito.

---

---

**STUDIO SANTI & Associati S.T.P. a r.l.**

Sede legale: Via Morazzone n. 21, 22100 COMO (CO)

P.IVA 03682120138

Tel. 031 266484 - 031 265927 • Fax 031 3301656

[www.studio-santi.it](http://www.studio-santi.it)

Email: [info@studio-santi.it](mailto:info@studio-santi.it)



## **R5. Questa sezione e' generata basandosi sulle fonti web interne al motore AI ed eventualmente indicate dall'utente**

Ecco una versione estesa del testo, che elimina i riferimenti specifici a sentenze, leggi, circolari o normative:

Una recente decisione ha stabilito che porre un limite massimo all'indennizzo per licenziamenti ingiusti, specialmente nelle aziende più piccole, non è corretto.

### **Punti chiave:**

- **Problema del limite massimo:** È stato ritenuto che fissare un tetto massimo all'indennizzo non tenga conto in modo adeguato del danno subito dal lavoratore licenziato senza giusta causa. Questo limite non considera l'esperienza lavorativa del dipendente né la gravità delle azioni del datore di lavoro.
- **Trattamento non equo:** È stata rilevata una differenza di trattamento ingiustificata tra i lavoratori impiegati in aziende di diverse dimensioni. In genere, nelle aziende più grandi, l'indennizzo è legato all'anzianità di servizio e non è soggetto a un limite così rigido.
- **Tutela del lavoro:** Si è ribadito che il diritto al lavoro è fondamentale, e un sistema di risarcimento inadeguato non protegge efficacemente questo diritto.

### **Conseguenze:**

A seguito di questa decisione, i giudici dovranno considerare diversi fattori per stabilire l'indennizzo appropriato per il lavoratore. Questi fattori includono l'anzianità di servizio, il numero di dipendenti dell'azienda, le dimensioni dell'impresa, il comportamento delle parti coinvolte e la situazione specifica del lavoratore, in modo da calcolare un importo adeguato.

### **Fonti consultate:**

Ho cercato informazioni utili per rispondere alla tua domanda nelle fonti che hai fornito. Ecco cosa ho trovato:

1. **dottrinalavoro.it:** Nessun articolo specifico sull'argomento.
2. **altalex.com:** Un articolo che riassume i punti chiave della decisione.
3. **diritto.it:** Un articolo che riassume i punti chiave della decisione.
4. **ilcaso.it:** Nessun articolo specifico sull'argomento.
5. **assonime.it:** Nessun articolo specifico sull'argomento.
6. **agenziaentrate.gov.it:** Nessun articolo specifico sull'argomento.
7. **dirittodellacrisi.it:** Nessun articolo specifico sull'argomento.

**Nota:** Data la novità della decisione, le fonti online potrebbero non essere ancora completamente aggiornate con analisi dettagliate. Ho cercato di



*STUDIO SANTI & Associati*

fornire una sintesi basata sulle informazioni disponibili e sui principi generali del diritto del lavoro.

---

**R6. Questa sezione e' generata basandosi esclusivamente sui documenti di contesto passati dall'utente**

La ricerca basata sui documenti di contesto passati dall'utente, non ha prodotto risultati!

---

**STUDIO SANTI & Associati S.T.P. a r.l.**

Sede legale: Via Morazzone n. 21, 22100 COMO (CO)

P.IVA 03682120138

Tel. 031 266484 - 031 265927 • Fax 031 3301656

[www.studio-santi.it](http://www.studio-santi.it)

Email: [info@studio-santi.it](mailto:info@studio-santi.it)



## ULTERIORI RIFERIMENTI A SENTENZE DELLA CASSAZIONE

**Nota Bene:** La giurisprudenza di legittimità appresso elencata, riferisce all'argomento, implicito nel testo della domanda, posta al sistema NASSAU. Nel caso di argomenti recenti e per cui verosimilmente non è disponibile o non esiste ancora della giurisprudenza di legittimità, il sistema NASSAU proporrà un elenco di sentenze che riferiscono ad argomenti affini e correlati giuridicamente, così da fornire al lettore un contesto ampio ed approfondito dell'evoluzione normativa.

---

[Sez. LAVORO CIVILE , n.38183 del 30/12/2022 \(ECLI:IT:CASS:2022:38183CIV\), udienza del 21/12/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA](#)

... per il solo fatto dell'intimazione di un licenziamento illegittimo, indipendentemente dalla necessità ... per il solo fatto dell'intimazione di un licenziamento illegittimo, indipendentemente dalla necessità ... sanzionatorio da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato ... sanzionatorio da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato ... sull'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento ... sull'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento ... in cui ha ritenuto sussistere un ulteriore licenziamento del ricorrente, oltre a quello già dichiarato illegittimo ... in cui ha ritenuto sussistere un ulteriore licenziamento del ricorrente, oltre a quello già dichiarato illegittimo ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.30167 del 13/10/2022 \(ECLI:IT:CASS:2022:30167CIV\), udienza del 04/10/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore BOGHETICH ELENA](#)

... , ha dichiarato, confermando la pronuncia di primo grado, la illegittimità del licenziamento intimato ... , ha dichiarato, confermando la pronuncia di primo grado, la illegittimità del licenziamento intimato ... da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ... da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ... nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo (sulla portata retroattiva ... nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo (sulla portata retroattiva ... del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» -invece ... del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» -invece ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.9827 del 14/04/2021 \(ECLI:IT:CASS:2021:9827CIV\), udienza del 10/12/2020 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA](#)

... l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore in data 16/12/1998 e condannato la società ... l'illegittimità del licenziamento intimato al



lavoratore in data 16/12/1998 e condannato la società ... della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie ... della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie ... dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità ... dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità ... del licenziamento - l'estinzione del diritto di far accertare l'illegittimità del recesso datoriale e, quindi ... del licenziamento - l'estinzione del diritto di far accertare l'illegittimità del recesso datoriale e, quindi ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.37949 del 28/12/2022 (ECLI:IT:CASS:2022:37949CIV), udienza del 21/12/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA

... Motoriduttori s.r.l., ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società a Marco Covarelli ... Motoriduttori s.r.l., ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società a Marco Covarelli ... , a fronte del licenziamento illegittimo, della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 7 e 4 ... , a fronte del licenziamento illegittimo, della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 7 e 4 ... alla data di introduzione nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo ... alla data di introduzione nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo ... la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". 1.3. Con il quarto motivo si denunziano ... la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". 1.3. Con il quarto motivo si denunziano ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.2274 del 23/01/2024 (ECLI:IT:CASS:2024:2274CIV), udienza del 08/11/2023 , Presidente DI PAOLANTONIO ANNALISA Relatore BELLE' ROBERTO

... di un interesse del lavoratore alla pronuncia di illegittimità del secondo licenziamento, al fine di ottenere ... di un interesse del lavoratore alla pronuncia di illegittimità del secondo licenziamento, al fine di ottenere ... procedere ad un secondo licenziamento non è in sé comportamento illegittimo, né comunque il Perucci, pur ... procedere ad un secondo licenziamento non è in sé comportamento illegittimo, né comunque il Perucci, pur ... di cui si è detto. L'impugnativa di tale secondo licenziamento è stata definita in fase sommaria del Tribunale ... di cui si è detto. L'impugnativa di tale secondo licenziamento è stata definita in fase sommaria del Tribunale ... licenziamento rende inammissibile per difetto di interesse anche il ricorso del Perucci. 7. Va comunque detto ... licenziamento rende inammissibile per difetto di interesse anche il ricorso del Perucci. 7. Va comunque detto ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.23820 del 02/09/2021 (ECLI:IT:CASS:2021:23820CIV), udienza del 17/12/2020 , Presidente BALESTRIERI FEDERICO Relatore CINQUE GUGLIELMO

... che la retribuzione globale di fatto, alla quale commisurare il risarcimento dei danni per l'illegittimo licenziamento ... che la retribuzione globale di fatto, alla quale commisurare il risarcimento dei danni per l'illegittimo



licenziamento ... illegittimo del datore di lavoro che aveva comminato un licenziamento annullato. 11. Infine, anche il terzo ... illegittimo del datore di lavoro che aveva comminato un licenziamento annullato. 11. Infine, anche il terzo ... dalla società durante il periodo del suo licenziamento poi dichiarato illegittimo. 2. I giudici di seconde cure ... dalla società durante il periodo del suo licenziamento poi dichiarato illegittimo. 2. I giudici di seconde cure ... alla quale il licenziamento del 2005 dichiarato illegittimo (con reintegrazione disposta dall'1.1.2009) rappresenta unicamente ... alla quale il licenziamento del 2005 dichiarato illegittimo (con reintegrazione disposta dall'1.1.2009) rappresenta unicamente ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.35496 del 02/12/2022 (ECLI:IT:CASS:2022:35496CIV), udienza del 04/10/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PAGETTA ANTONELLA

... di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo del quale sia dichiarata la illegittimità ... di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo del quale sia dichiarata la illegittimità ... dell'illegittimo licenziamento all'ambito della tutela indennitaria e, tenuto conto dei criteri di cui ai commi 5 ... dell'illegittimo licenziamento all'ambito della tutela indennitaria e, tenuto conto dei criteri di cui ai commi 5 ... contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per «ragioni inerenti all'attività ... contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per «ragioni inerenti all'attività ... a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dal licenziamento al saldo. 3 ... a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dal licenziamento al saldo. 3 ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.404 del 10/01/2023 (ECLI:IT:CASS:2023:404CIV), udienza del 16/11/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore AMENDOLA FABRIZIO

... , peraltro, non si produce tutte le volte in cui dal licenziamento, pur illegittimo, non derivi una tutela ... , peraltro, non si produce tutte le volte in cui dal licenziamento, pur illegittimo, non derivi una tutela ... era intervenuta nel lasso di tempo intercorso fra la spedizione dell'atto di licenziamento e il ricevimento ... era intervenuta nel lasso di tempo intercorso fra la spedizione dell'atto di licenziamento e il ricevimento ... di illegittimità del licenziamento intimato prima della cessione in regime di tutela reintegratoria opera ... di illegittimità del licenziamento intimato prima della cessione in regime di tutela reintegratoria opera ... che sia successivamente dichiarata la nullità o l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenze a ciò connesse ... che sia successivamente dichiarata la nullità o l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenze a ciò connesse ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.7272 del 19/03/2024 (ECLI:IT:CASS:2024:7272CIV), udienza del 07/02/2024 , Presidente TRIA LUCIA Relatore ZULIANI ANDREA

... . Il motivo è, per il resto , infondato, in quanto la Corte territoriale ha fatto buon governo dell'art. 7 ... . Il motivo è, per il resto , infondato, in quanto la Corte territoriale ha fatto buon governo dell'art. 7 ... del fatto. Si



contesta la credibilità degli addebiti sotto il profilo della riscontrata utilizzazione ... del fatto. Si contesta la credibilità degli addebiti sotto il profilo della riscontrata utilizzazione ... di «giusta causa» di licenziamento e che l'illecito abbia provocato un grave pregiudizio al datore di lavoro ... di «giusta causa» di licenziamento e che l'illecito abbia provocato un grave pregiudizio al datore di lavoro ... », per avere il giudice d'appello ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento pur in assenza di prova ... », per avere il giudice d'appello ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento pur in assenza di prova ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.24201 del 29/08/2025 (ECLI:IT:CASS:2025:24201CIV), udienza del 11/06/2025 , Presidente MANNA ANTONIO Relatore CINQUE GUGLIELMO

... dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE; Oggetto Licenziamento Patto di prova R.G.N.18426/2023 Cron. Rep. Ud.11/06 ... dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE; Oggetto Licenziamento Patto di prova R.G.N.18426/2023 Cron. Rep. Ud.11/06 ... del patto di prova; ha annullato il licenziamento e ha condannato la O.V.S. S.p.a. a reintegrare la Lirsch ... del patto di prova; ha annullato il licenziamento e ha condannato la O.V.S. S.p.a. a reintegrare la Lirsch ... delle conseguenze connesse al licenziamento ad nutum intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova ... delle conseguenze connesse al licenziamento ad nutum intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova ... che il recesso "ad nutum", intimato in assenza di valido patto di prova, equivale ad un ordinario licenziamento ... che il recesso "ad nutum", intimato in assenza di valido patto di prova, equivale ad un ordinario licenziamento ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.38183 del 30/12/2022 (ECLI:IT:CASS:2022:38183CIV), udienza del 21/12/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA

... per il solo fatto dell'intimazione di un licenziamento illegittimo, indipendentemente dalla necessità ... per il solo fatto dell'intimazione di un licenziamento illegittimo, indipendentemente dalla necessità ... sanzionatorio da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato ... sanzionatorio da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato ... sull'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento ... sull'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento ... in cui ha ritenuto sussistere un ulteriore licenziamento del ricorrente, oltre a quello già dichiarato illegittimo ... in cui ha ritenuto sussistere un ulteriore licenziamento del ricorrente, oltre a quello già dichiarato illegittimo ...

Sez. LAVORO CIVILE , n.30167 del 13/10/2022 (ECLI:IT:CASS:2022:30167CIV), udienza del 04/10/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore BOGHETICH ELENA

... , ha dichiarato, confermando la pronuncia di primo grado, la illegittimità del licenziamento intimato ... , ha dichiarato, confermando la pronuncia di primo grado, la illegittimità del licenziamento intimato ... da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato



motivo oggettivo ... da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ... nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo (sulla portata retroattiva ... nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo (sulla portata retroattiva ... del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» -invece ... del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» -invece ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.9827 del 14/04/2021 \(ECLI:IT:CASS:2021:9827CIV\), udienza del 10/12/2020 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA](#)

... l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore in data 16/12/1998 e condannato la società ... l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore in data 16/12/1998 e condannato la società ... della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie ... della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare, di per sé, al recesso conseguenze risarcitorie ... dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità ... dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità ... del licenziamento - l'estinzione del diritto di far accertare l'illegittimità del recesso datoriale e, quindi ... del licenziamento - l'estinzione del diritto di far accertare l'illegittimità del recesso datoriale e, quindi ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.37949 del 28/12/2022 \(ECLI:IT:CASS:2022:37949CIV\), udienza del 21/12/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PICCONE VALERIA](#)

... Motoriduttori s.r.l., ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società a Marco Covarelli ... Motoriduttori s.r.l., ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società a Marco Covarelli ... , a fronte del licenziamento illegittimo, della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 7 e 4 ... , a fronte del licenziamento illegittimo, della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 7 e 4 ... alla data di introduzione nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo ... alla data di introduzione nell'ordinamento del testo di legge dichiarato costituzionalmente illegittimo ... la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". 1.3. Con il quarto motivo si denunciano ... la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". 1.3. Con il quarto motivo si denunciano ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.2274 del 23/01/2024 \(ECLI:IT:CASS:2024:2274CIV\), udienza del 08/11/2023 , Presidente DI PAOLANTONIO ANNALISA Relatore BELLE' ROBERTO](#)

... di un interesse del lavoratore alla pronuncia di illegittimità del secondo licenziamento, al fine di ottenere ... di un interesse del lavoratore alla pronuncia di illegittimità del secondo licenziamento, al fine di ottenere ... procedere ad un secondo licenziamento non è in sé comportamento illegittimo, né comunque il Perucci, pur ... procedere ad un secondo licenziamento non è in sé comportamento illegittimo, né comunque il



Perucci, pur ... di cui si è detto. L'impugnativa di tale secondo licenziamento è stata definita in fase sommaria del Tribunale ... di cui si è detto. L'impugnativa di tale secondo licenziamento è stata definita in fase sommaria del Tribunale ... licenziamento rende inammissibile per difetto di interesse anche il ricorso del Perucci. 7. Va comunque detto ... .. licenziamento rende inammissibile per difetto di interesse anche il ricorso del Perucci. 7. Va comunque detto ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.23820 del 02/09/2021 \(ECLI:IT:CASS:2021:23820CIV\), udienza del 17/12/2020 , Presidente BALESTRIERI FEDERICO Relatore CINQUE GUGLIELMO](#)

... che la retribuzione globale di fatto, alla quale commisurare il risarcimento dei danni per l'illegittimo licenziamento ... che la retribuzione globale di fatto, alla quale commisurare il risarcimento dei danni per l'illegittimo licenziamento ... illegittimo del datore di lavoro che aveva comminato un licenziamento annullato. 11. Infine, anche il terzo ... illegittimo del datore di lavoro che aveva comminato un licenziamento annullato. 11. Infine, anche il terzo ... dalla società durante il periodo del suo licenziamento poi dichiarato illegittimo. 2. I giudici di seconde cure ... dalla società durante il periodo del suo licenziamento poi dichiarato illegittimo. 2. I giudici di seconde cure ... alla quale il licenziamento del 2005 dichiarato illegittimo (con reintegrazione disposta dall'1.1.2009) rappresenta unicamente ... .. alla quale il licenziamento del 2005 dichiarato illegittimo (con reintegrazione disposta dall'1.1.2009) rappresenta unicamente ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.35496 del 02/12/2022 \(ECLI:IT:CASS:2022:35496CIV\), udienza del 04/10/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore PAGETTA ANTONELLA](#)

... di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo del quale sia dichiarata la illegittimità ... di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo del quale sia dichiarata la illegittimità ... dell'illegittimo licenziamento all'ambito della tutela indennitaria e, tenuto conto dei criteri di cui ai commi 5 ... dell'illegittimo licenziamento all'ambito della tutela indennitaria e, tenuto conto dei criteri di cui ai commi 5 ... contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per «ragioni inerenti all'attività ... contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per «ragioni inerenti all'attività ... a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dal licenziamento al saldo. 3 ... .. a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dal licenziamento al saldo. 3 ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.404 del 10/01/2023 \(ECLI:IT:CASS:2023:404CIV\), udienza del 16/11/2022 , Presidente RAIMONDI GUIDO Relatore AMENDOLA FABRIZIO](#)

... , peraltro, non si produce tutte le volte in cui dal licenziamento, pur illegittimo, non derivi una tutela ... , peraltro, non si produce tutte le volte in cui dal licenziamento, pur illegittimo, non derivi una tutela ... era intervenuta nel lasso di tempo intercorso fra la spedizione dell'atto di licenziamento e il ricevimento ... era intervenuta nel lasso di tempo intercorso fra la spedizione dell'atto di licenziamento e il ricevimento ... di



illegittimità del licenziamento intimato prima della cessione in regime di tutela reintegratoria opera ... di illegittimità del licenziamento intimato prima della cessione in regime di tutela reintegratoria opera ... che sia successivamente dichiarata la nullità o l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenze a ciò connesse ... che sia successivamente dichiarata la nullità o l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenze a ciò connesse ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.7272 del 19/03/2024 \(ECLI:IT:CASS:2024:7272CIV\), udienza del 07/02/2024 , Presidente TRIA LUCIA Relatore ZULIANI ANDREA](#)

... . Il motivo è, per il resto , infondato, in quanto la Corte territoriale ha fatto buon governo dell'art. 7 ... . Il motivo è, per il resto , infondato, in quanto la Corte territoriale ha fatto buon governo dell'art. 7 ... del fatto. Si contesta la credibilità degli addebiti sotto il profilo della riscontrata utilizzazione ... del fatto. Si contesta la credibilità degli addebiti sotto il profilo della riscontrata utilizzazione ... di «giusta causa» di licenziamento e che l'illecito abbia provocato un grave pregiudizio al datore di lavoro ... di «giusta causa» di licenziamento e che l'illecito abbia provocato un grave pregiudizio al datore di lavoro ... », per avere il giudice d'appello ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento pur in assenza di prova ... », per avere il giudice d'appello ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento pur in assenza di prova ...

[Sez. LAVORO CIVILE , n.24201 del 29/08/2025 \(ECLI:IT:CASS:2025:24201CIV\), udienza del 11/06/2025 , Presidente MANNA ANTONIO Relatore CINQUE GUGLIELMO](#)

... dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE; Oggetto Licenziamento Patto di prova R.G.N.18426/2023 Cron. Rep. Ud.11/06 ... dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE; Oggetto Licenziamento Patto di prova R.G.N. 18426/2023 Cron. Rep. Ud.11/06 ... del patto di prova; ha annullato il licenziamento e ha condannato la O.V.S. S.p.a. a reintegrare la Lirsch ... del patto di prova; ha annullato il licenziamento e ha condannato la O.V.S. S.p.a. a reintegrare la Lirsch ... delle conseguenze connesse al licenziamento ad nutum intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova ... delle conseguenze connesse al licenziamento ad nutum intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova ... che il recesso "ad nutum", intimato in assenza di valido patto di prova, equivale ad un ordinario licenziamento ... che il recesso "ad nutum", intimato in assenza di valido patto di prova, equivale ad un ordinario licenziamento ...



**STUDIO SANTI & Associati**

#### **FONTI WEB CORRELATE**

<https://www.studiolegalededoni.it/licenziamenti-nelle-piccol...>

<https://www.klgates.com/it-IT/Sentenza-Corte-Costituzionale-...>

<https://www.narrativadiritto.it/2025/07/22/sentenza-118-2025...>

<https://edunews24.it/lavoro/licenziamenti-nelle-pmi-lo-scena...>

<https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/118...>

<https://www.dataimpresa.com/licenziamento-illegittimo-la-cor...>

---

#### **STUDIO SANTI & Associati S.T.P. a r.l.**

Sede legale: Via Morazzone n. 21, 22100 COMO (CO)

P.IVA 03682120138

Tel. 031 266484 - 031 265927 • Fax 031 3301656

[www.studio-santi.it](http://www.studio-santi.it)

Email: [info@studio-santi.it](mailto:info@studio-santi.it)