LICENZIAMENTI NELLE PICCOLE IMPRESE

Sei mensilità non sono più un limite invalicabile.

La **sentenza 174/2026 della Corte costituzionale**, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il **28 ottobre 2026**, estende anche ai datori più piccoli le maggiorazioni dell’indennità previste dall’art. 8 della legge 604/1966.

FINO A

10 o 14 mensilità

Per i lavoratori assunti, di regola, entro il 6 marzo 2015: il massimo aumenta in base all’anzianità di servizio.

Non è un aumento automatico. Restano le soglie di anzianità e la valutazione del giudice.

ANZIANITÀ E DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE

Con riferimento alle assunzioni effettuate prima del 7 marzo 2015 l’anzianità diventa un requisito soggettivo importante.

Conta da quanto tempo lavora con te.

Anzianità di servizio del lavoratore	Misura indennità
Fino a 10 anni	Da 2,5 a 6 mensilità
Da più di 10 anni fino a 20 anni	Da 2,5 a 10 mensilità
Più di 20 anni	Da 2,5 a 14 mensilità

La soglia minima resta comunque di 2,5 mensilità.

Il giudice valuta discrezionalmente anche dimensioni aziendali, numero di dipendenti, comportamento e condizioni delle parti.

In pratica: per i rapporti ante Jobs Act ancora in corso, i 10 anni sono già superati. Per le vicende pregresse conta l’anzianità al licenziamento.

PRIMO CONTROLLO · DIMENSIONI DEL DATORE

Generalmente con “Piccolo” ci riferiamo a datori di lavoro privati (imprenditori e non) che occupano complessivamente **fino a 15 dipendenti**.

Diversamente l’art. 18 considera il datore sopra soglia quando ricorre almeno una di queste condizioni:

01 Più di 15 dipendenti nell’unità produttiva interessata dal licenziamento.

02 Più di 15 dipendenti complessivamente nello stesso comune.

03 Più di 60 dipendenti complessivamente, anche in comuni diversi.

Per gli imprenditori agricoli, le soglie di unità produttiva e comune sono di 5 dipendenti. Applicare sempre i criteri legali di computo.

SECONDO CONTROLLO · COMPUTO DELL’ORGANICO

Non tutti si contano allo stesso modo.

Tempo pieno indeterminato	Di regola, una unità; si contano anche i dirigenti.
Part-time	In proporzione all’orario rispetto al tempo pieno.
Tempo determinato	Numero medio mensile negli ultimi due anni, in base alla durata dei rapporti.
Intermittenti	In proporzione all’orario effettivo di ciascun semestre.
Apprendisti	Di regola esclusi, salvo specifiche deroghe.
Somministrati e tirocinanti	Non si contano nell’organico dell’utilizzatore / ospitante per queste soglie.

Il conteggio va verificato con lo Studio: sostituzioni, familiari e altre fattispecie possono richiedere regole particolari.

CONFRONTO DELLE PRINCIPALI TUTELE INDENNITARIE

Schema di confronto

Il confronto riguarda il licenziamento **privo di giusta causa o giustificato motivo nelle ipotesi soggette a tutela indennitaria**. Non rappresenta tutte le conseguenze possibili di un licenziamento illegittimo.

Regime	Ambito ordinario	Indennità	Ruolo dell’anzianità
Art. 8 L. 604/1966 dopo Corte cost. 174/2026	Assunti prima del 7 marzo 2015 presso datori sotto soglia art. 18	Base **2,5–6 mensilità**; massimo elevabile a **10** con anzianità superiore a 10 anni, a **14** oltre 20 anni	Consente di ampliare il massimo; la maggiorazione resta affidata alla valutazione del giudice
Tutele crescenti – piccole imprese, artt. 3 e 9 D.Lgs. 23/2015	Di regola, assunti dal 7 marzo 2015 presso datori sotto soglia	**3–18 mensilità**, dopo Corte cost. 118/2025	L’anzianità concorre alla valutazione del giudice, ma non attribuisce un numero fisso di mensilità per ogni anno di servizio.
Tutele crescenti – imprese sopra soglia, art. 3, comma 1	Di regola, assunti dal 7 marzo 2015	**6–36 mensilità**	L’automatismo delle due mensilità per anno è stato eliminato da Corte cost. 194/2018
Art. 18, commi 5 e 7, L. 300/1970	Di regola, assunti prima del 7 marzo 2015 presso datori sopra soglia, nei casi di tutela indennitaria forte	**12–24 mensilità**	Concorre alla determinazione dell’importo con dimensioni aziendali, comportamento e condizioni delle parti

UN ESEMPIO PER MISURARE IL RISCHIO

Azienda di 8 dipendenti. Lavoratore in forza dal 2004.

Licenziamento dichiarato ingiustificato nel 2026.
Retribuzione globale di fatto mensile: 2.000 euro.

PRECEDENTE MASSIMO

12.000 euro

MASSIMO ORA POSSIBILE

28.000 euro

14 mensilità × 2.000 euro. Non è una somma automatica.

Esempio del solo indennizzo: restano fuori TFR, eventuale preavviso, competenze finali, spese e ulteriori voci dovute.

PRIMA DI CONSEGNARE LA LETTERA

La verifica utile si fa prima.

01 Ricostruisci il regime applicabile

Assunzione, trasformazioni, continuità del rapporto e variazioni dell’organico: la sola data non risolve ogni caso.

02 Controlla ragioni, prove e procedura

Nel disciplinare, contestazione, difesa e proporzionalità. Nel licenziamento economico, ragioni organizzative e ricollocazione.

03 Valuta le conseguenze economiche

Stima indennità e altre competenze. Nell’art. 8 resta l’alternativa tra riassunzione entro tre giorni e indennizzo.

**Stai valutando un licenziamento?
Confrontati con lo Studio prima di procedere.**

Fonti: Corte cost. 174/2026 e 118/2025; SEAC AP n. 338 del 10/11/2026.
Sintesi originale dello Studio. Restano distinti nullità e casi di reintegrazione.