LEGGE 15 luglio 1966, n. 604

Piccole imprese, ai vecchi assunti licenziati senza giusta causa fino a 14 mensilità di indennità

Con la sentenza n. 174/2026 la Corte costituzionale elimina dall'art. 8 della legge n. 604/1966 il requisito dei più di quindici dipendenti: la maggiorazione fino a 10 o 14 mensilità vale ora per tutti gli assunti prima del 7 marzo 2015 da datori sotto soglia.

Redazione Trovanorma · 27 ottobre 2026 · 10 min di lettura

IN BREVE

- La Corte costituzionale (sentenza n. 174/2026, depositata il 22 ottobre 2026) ha dichiarato illegittimo l'art. 8 della legge n. 604/1966 limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».
- Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 da datori sotto soglia, licenziati senza giusta causa o giustificato motivo, l'indennità può ora arrivare a 10 mensilità con anzianità oltre dieci anni e a 14 con anzianità oltre venti; prima, sotto i quindici dipendenti complessivi, il tetto era 6.
- Il numero dei dipendenti non è più una barriera ma resta un criterio per fissare la misura, insieme agli altri dell'art. 8 e dell'art. 30, comma 3, della legge n. 183/2010.
- Non cambiano la reintegrazione per i licenziamenti nulli, discriminatori e orali (art. 18 l. 300/1970), il regime dei nuovi assunti (d.lgs. n. 23/2015), il minimo di 2,5 mensilità e l'alternativa della riassunzione.
- L'inciso non può più essere applicato dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (art. 30 l. 87/1953); la pronuncia incide sui rapporti non esauriti, compresi i giudizi pendenti.

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Il dipendente di una piccola impresa assunto prima del 7 marzo 2015 e licenziato senza giusta causa o giustificato motivo può ora ottenere un'indennità fino a 10 mensilità, se ha più di dieci anni di anzianità, e fino a 14, se ne ha più di venti. Finora il tetto, per chi lavorava presso un datore con non più di quindici dipendenti nel complesso, era di 6 mensilità. Lo ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza n. 174/2026 (Pres. Amoroso, Red. Sciarrone Alibrandi), decisa nella camera di consiglio del 6 luglio 2026 e depositata il 22 ottobre 2026.

La Corte ha dichiarato illegittimo l'art. 8 della legge n. 604/1966 limitatamente all'inciso che riservava la maggiorazione ai dipendenti di datori con più di quindici prestatori di lavoro. Riguarda avvocati e consulenti del lavoro che seguono contenziosi e conciliazioni nelle piccole realtà, e le aziende sotto soglia che hanno ancora in forza dipendenti assunti prima del Jobs Act.

Le regole prima della sentenza

Nelle imprese sotto soglia, cioè fino a quindici dipendenti per unità produttiva o comune (cinque per l'imprenditore agricolo) e non oltre sessanta nel complesso, secondo l'art. 18, ottavo comma, della legge n. 300/1970, oggi convivono due regimi.

Per gli assunti dal 7 marzo 2015 vale il d.lgs. n. 23/2015: l'indennità dell'art. 3, comma 1 è dimezzata dall'art. 9, comma 1, ma dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 118/2025, che ha eliminato il tetto delle sei mensilità, può andare da 3 a 18 mensilità.

Per gli assunti prima resta l'art. 8 della legge n. 604/1966: il datore deve riassumere il lavoratore entro tre giorni o, in mancanza, versargli un'indennità tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. L'ultimo periodo consentiva di maggiorare il massimo fino a 10 o 14 mensilità secondo l'anzianità, ma solo «se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro». La sentenza ricorda che quel requisito si riferisce all'occupazione complessiva, entro le sessanta unità oltre le quali scatta la tutela dell'art. 18, e che i due requisiti, dimensione e anzianità, devono ricorrere insieme. In pratica la maggiorazione era preclusa a chi lavorava presso un datore con quindici dipendenti o meno in tutto.

Il caso e la richiesta del Tribunale di Livorno

Il giudizio nasce dal licenziamento per giusta causa, nel luglio 2024, di un'assistente di uno studio dentistico, in servizio dal 2003, con meno di quindici dipendenti. Il Tribunale di Livorno, in

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

funzione di giudice del lavoro, aveva accertato vizi gravi ma non tali da rendere nullo il recesso: la mancata contestazione preventiva dell'addebito e la mancata prova del fatto. Con la retribuzione della lavoratrice, la forbice di legge andava da circa 3.600 a circa 8.600 euro. Per il rimettente, troppo poco per risarcire e per dissuadere.

Il Tribunale (ordinanza del 12 febbraio 2026, reg. ord. n. 39/2026) non chiedeva la semplice eliminazione del tetto, ma un tetto di 12 mensilità, ottenuto dimezzando le 24 dell'art. 18, quinto comma, dello Statuto dei lavoratori. Le due associazioni ammesse come amici curiae proponevano altre soluzioni: la CGIL un tetto generale di 14 mensilità, l'Associazione Comma2 la forbice da 3 a 18 dell'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015.

La decisione

La Corte ha ritenuto la questione fondata in riferimento a tutti i parametri invocati (artt. 3, 4, 35, 41 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea). La forbice tra 2,5 e 6 mensilità replica, secondo la sentenza, i vizi già riscontrati dalla n. 118/2025 nel tetto dei nuovi assunti: comprime l'indennità, impedisce la personalizzazione del danno anche davanti ai vizi più gravi, ha l'aspetto di una liquidazione forfetizzata e non dissuade.

C'è poi un argomento nuovo. Dopo la sentenza n. 118/2025 i nuovi assunti delle piccole imprese hanno di regola una tutela più alta dei vecchi assunti. La ragione che aveva giustificato il trattamento differenziato nel tempo, favorire le nuove assunzioni, ha perso secondo la Corte «la gran parte del proprio fondamento razionale», anche per la maggiore difficoltà di ricollocamento dei lavoratori più anziani.

La Corte non ha accolto il petitum del rimettente: combinare segmenti di discipline diverse significherebbe creare un nuovo precetto. Ha scelto un intervento solo ablativo. Il dispositivo:

> *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».*

L'anzianità resta il secondo requisito, ma la sentenza osserva che la disciplina è «a esaurimento»: chi è stato assunto prima del 7 marzo 2015 ha ormai tutti più di dieci anni di servizio, e via via raggiungerà i venti. La Corte ha anche escluso che condizionare la

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

maggiorazione fino a 14 mensilità all'anzianità ventennale sia illegittimo.

Vecchio assunto, datore sotto soglia	Prima della sentenza	Dopo la sentenza
Fino a 15 dipendenti nel complesso, anzianità oltre 10 anni	2,5–6 mensilità	2,5–10 mensilità
Fino a 15 dipendenti nel complesso, anzianità oltre 20 anni	2,5–6 mensilità	2,5–14 mensilità
Da 16 a 60 dipendenti nel complesso, sotto soglia per unità e comune	2,5–10 o 14 mensilità	Invariato
Per confronto: nuovo assunto (dal 7 marzo 2015), licenziamento ingiustificato	3–18 mensilità (dopo la sentenza n. 118/2025)	Invariato

Soglia dimensionale e criteri di misura

Il numero dei dipendenti non esce dal giudizio: smette di essere una barriera e resta un criterio. La sentenza è esplicita:

> *Quest'ultima sarà pur sempre guidata dai criteri dettati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, tra i quali, peraltro, il «numero dei dipendenti occupati» continuerà ad avere rilievo, sebbene non più in termini ostativi all'accesso almeno al primo gradino della maggiorazione indennitaria.*

Il giudice continuerà quindi a quantificare l'indennità tenendo conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità, del comportamento e delle condizioni delle parti, come vuole l'art. 8, e degli elementi indicati dall'art. 30, comma 3, della legge n. 183/2010: parametri dei contratti collettivi, condizioni dell'attività del datore, mercato del lavoro locale, comportamento delle parti anche prima del licenziamento. Lo studio con tre dipendenti non si vedrà applicare automaticamente il massimo: potrà però essere condannato oltre le sei mensilità quando il caso lo giustifica.

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Cosa non cambia

- **Licenziamenti nulli, discriminatori e orali.** Restano soggetti alla reintegrazione dei primi commi dell'art. 18 dello Statuto, «quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro». La sentenza lo richiama espressamente.
- **Nuovi assunti.** Per chi è assunto dal 7 marzo 2015 il regime resta quello del d.lgs. n. 23/2015, come inciso dalla sentenza n. 118/2025. I vecchi assunti restano a un massimo di 14 mensilità, contro le 18 dei nuovi.
- **Imprese sopra soglia.** Nessun effetto: per i vecchi assunti vale l'art. 18 dello Statuto.
- **Minimo e alternativa della riassunzione.** Il minimo resta di 2,5 mensilità e il datore conserva la scelta fra riassunzione entro tre giorni e indennità.
- **Termini di impugnazione.** Sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale e centottanta per il deposito del ricorso o la richiesta di conciliazione, secondo l'art. 6 della legge n. 604/1966.

Il perimetro dei vecchi assunti va verificato caso per caso. Ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 23/2015 rientrano nel nuovo regime anche le conversioni a tempo indeterminato successive al 7 marzo 2015, e tutti i lavoratori, anche quelli assunti prima, se il datore ha superato la soglia per effetto di assunzioni successive a quella data.

I giudizi in corso

La sentenza non contiene indicazioni sulla sua efficacia nel tempo. Valgono le regole generali: per l'art. 136 della Costituzione la norma dichiarata illegittima cessa di avere efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione, e per l'art. 30 della legge n. 87/1953 non può più avere applicazione da quel giorno. Al momento in cui scriviamo, la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della sentenza non risulta ancora avvenuta.

Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, la pronuncia di accoglimento opera anche sui rapporti sorti prima, purché non esauriti. Si applica quindi ai licenziamenti già intimati e impugnati nei termini, e ai giudizi pendenti in cui la misura dell'indennità è ancora in discussione. Restano fuori le situazioni definite: sentenze passate in giudicato, anche solo sul capo relativo alla misura, conciliazioni e transazioni concluse, licenziamenti non impugnati entro i termini di decadenza.

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Cosa fare in studio

- **Censire i vecchi assunti.** Nelle aziende sotto soglia va verificato chi è stato assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, e con quale anzianità: chi supera i vent'anni può aspirare a 14 mensilità.
- **Rivedere le valutazioni di rischio.** Il costo potenziale di un licenziamento contestato passa, per questi lavoratori, da un massimo di 6 a un massimo di 10 o 14 mensilità. Va tenuto presente prima di un recesso disciplinare o per motivo oggettivo, soprattutto se la contestazione o la prova sono deboli.
- **Riprendere le trattative aperte.** Nelle conciliazioni in corso la forbice di riferimento è cambiata, e cambiano i margini per entrambe le parti.
- **Controllare i giudizi pendenti.** Per il lavoratore, vanno verificate le conclusioni del ricorso: se la domanda è stata limitata alle sei mensilità, occorre valutare se e come il giudice possa riconoscere di più. In appello, conta se la misura dell'indennità è stata impugnata.
- **Argomentare sui criteri.** Con una forbice più ampia pesano di più gli elementi del caso: anzianità, gravità del vizio, condotta delle parti, dimensioni e condizioni del datore. Vanno allegati e provati.

Ogni valutazione va fatta sulla data di assunzione, sull'organico complessivo del datore e sullo stato del contenzioso, tenendo conto che la sentenza produrrà effetti dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Domande frequenti

Cosa ha deciso la Corte costituzionale con la sentenza n. 174/2026?

Ha dichiarato illegittimo l'art. 8 della legge n. 604/1966 limitatamente alle parole «, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro». La maggiorazione dell'indennità fino a 10 o 14 mensilità, legata all'anzianità, non dipende più dalle dimensioni del datore. La sentenza è stata decisa il 6 luglio 2026 e depositata il 22 ottobre 2026.

A quali lavoratori si applica?

Ai dipendenti assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015 da datori sotto soglia, cioè fino a quindici dipendenti per unità produttiva o comune (cinque in agricoltura) e non oltre

sessanta in tutto (art. 18, ottavo comma, l. 300/1970), licenziati senza giusta causa o giustificato motivo. Non si applica a chi rientra nel d.lgs. n. 23/2015, comprese le conversioni successive al 7 marzo 2015.

L'indennità sale automaticamente a 14 mensilità?

No. Il giudice può arrivare fino a 10 mensilità con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 con anzianità superiore a venti, ma la misura dipende dai criteri dell'art. 8 l. 604/1966: numero dei dipendenti, dimensioni dell'impresa, anzianità, comportamento e condizioni delle parti. Il minimo resta 2,5 mensilità.

Cambia qualcosa per i licenziamenti nulli o discriminatori?

No. Per i licenziamenti discriminatori, nulli o intimati in forma orale resta la reintegrazione prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, quale che sia il numero dei dipendenti. La sentenza riguarda solo la tutela indennitaria delle piccole imprese.

Vale per i giudizi già in corso?

La norma dichiarata illegittima non può avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza in Gazzetta Ufficiale (art. 136 Cost., art. 30 l. 87/1953). Secondo la giurisprudenza consolidata la pronuncia opera sui rapporti non esauriti: giudizi pendenti e licenziamenti impugnati nei termini, non le sentenze passate in giudicato né le conciliazioni già concluse.

Perché il Tribunale di Livorno chiedeva 12 mensilità?

Proponeva di applicare il dimezzamento dell'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015 alle 24 mensilità dell'art. 18, quinto comma, dello Statuto. La Corte ha respinto questa via perché avrebbe creato un precetto nuovo combinando discipline diverse, e ha preferito eliminare il solo requisito dimensionale già presente nell'art. 8.

Fonti citate

1. **LEGGE 15 luglio 1966, n. 604** - artt. 6, 8 · 15 luglio 1966
2. **LEGGE 4 novembre 2010, n. 183** - art. 30 · 4 novembre 2010
3. **LEGGE 20 maggio 1970, n. 300** - art. 18 · 20 maggio 1970

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

4. **DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23** - artt. 1, 3, 9 · 4 marzo 2015
5. **LEGGE 11 marzo 1953, n. 87** - art. 30 · 11 marzo 1953

CHIEDILO A TROVANORMA

Il tuo caso è diverso? Poni il tuo quesito

Per esempio:

- Una dipendente di uno studio con 5 dipendenti, assunta nel 2004, è stata licenziata per giusta causa senza contestazione preventiva: quale indennità può chiedere dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 174/2026?
- Nel giudizio pendente il ricorso chiedeva l'indennità dell'art. 8 l. 604/1966 entro le sei mensilità: si può ottenere la maggiorazione fino a 14 mensilità dopo la sentenza 174/2026?
- Un'azienda con 12 dipendenti ha assunto 5 persone dopo il 2015 superando i 15: ai dipendenti assunti prima si applica l'art. 8 l. 604/1966 o il d.lgs. 23/2015?
- Quali criteri usa il giudice per quantificare l'indennità tra 2,5 e 14 mensilità nelle piccole imprese dopo la sentenza della Consulta n. 174/2026?

Trovanorma risponde citando norme, prassi e giurisprudenza aggiornate, con le fonti apribili una a una. Leggi l'articolo online e poni il tuo quesito: www.trovanorma.it/news/licenziamento-piccole-imprese-vecchi-assunti-indennita-14-mensilita-corte-costituzionale-174-2026

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.