

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI: COSA E' CAMBIATO E COSA STA CAMBIANDO

*ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia*

Venerdì 26 settembre 2025

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati

- ✓ Licenziamenti individuali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo e giustificato motivo oggettivo: definizioni e caratteristiche
- ✓ Le motivazioni e le ragioni alla base del licenziamento
- ✓ Il licenziamento illegittimo: discriminatorio, nullo, ritorsivo, insussistenza e insufficienza delle motivazioni
- ✓ Le tutele previste dalla legge in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, a seconda delle dimensioni del datore di lavoro e della data di assunzione del lavoratore, oltreché della tipologia del licenziamento
- ✓ I più recenti (e determinanti) interventi della Corte Costituzionale e le prime pronunce in merito

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

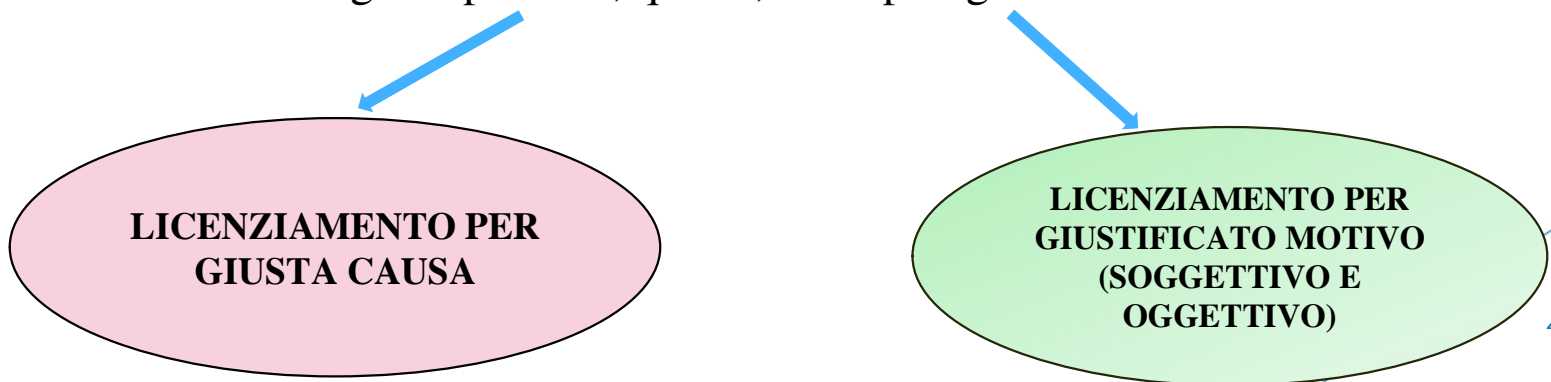


IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera recedibilità - art. 2118 c.c. – (apprendistato al termine del periodo formativo, dirigenti, collaboratori familiari, periodo di prova e raggiungimento dei requisiti per la pensione), la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:



**LICENZIAMENTO PER
GIUSTA CAUSA**

**LICENZIAMENTO PER
GIUSTIFICATO MOTIVO
(SOGETTIVO E
OGGETTIVO)**

GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Definizioni

Per **giusta causa** si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per **giustificato motivo** si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3, Legge n. 604/1966).

GIUSTA CAUSA

(Art. 2119 c.c.)

Gli estremi di un licenziamento per **giusta causa** si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

Le caratteristiche che identificano la **giusta causa** sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il **licenziamento** per **giustificato motivo** è riscontrabile pertanto qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di **giustificato motivo**:



SOGGETTIVO

OGGETTIVO

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il **giustificato motivo soggettivo** riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (la dimostrazione del quale grava sul datore di lavoro), non così grave, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso al lavoratore (salvo diversa previsione del CCNL).

Nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la tolleranza dell'inadempimento è indice della compatibilità di questo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, secondo la stessa valutazione del datore di lavoro.

IPOTESI

A titolo meramente esemplificativo, **possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento:**

- grave negligenza nello svolgimento dei compiti affidati
- abbandono del posto di lavoro, o ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa;
- produzione, per disattenzione, di danni anche lievi alle macchine o ai materiali in lavorazione;
- utilizzo improprio di locali ed attrezzature aziendali.
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare (....) in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione (....) *-previsioni da CCNL-*

Il licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo), indipendentemente o no dall'obbligo di preavviso, assume la configurazione di grave provvedimento che può essere, pertanto, comminato solamente a seguito della applicazione delle procedure disciplinari.

Motivazioni

L'inadempimento del lavoratore deve comunque essere considerato nell'ottica del contratto e non solo in quella più ristretta dell'obbligazione; pertanto l'inadempimento notevole va correlato ad altri elementi, anche facendo riferimento all'economia dell'intera compagine sociale e non soltanto del singolo rapporto di lavoro.

Motivazioni

Le tipizzazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro hanno valenza meramente esemplificativa; la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire però uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto le clausole generali della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo.

Quando vengono contestati al lavoratore diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice non deve esaminarli autonomamente, ma deve valutare complessivamente la loro incidenza sul rapporto di lavoro.

(Suprema Corte di Cassazione, orientamento consolidato)

La **possibilità di recedere** dal contratto **per inadempimento del lavoratore** risponde all'interesse del datore di lavoro a disporre di un **deterrente** contro il comportamento irregolare di tutti i dipendenti.

Si tratta dell'interesse dell'imprenditore creditore a reagire per prevenire in futuro il ripetersi dell'inadempimento, anche se l'inadempimento attuale non ha prodotto alcun danno o danni molto lievi.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il **giustificato motivo oggettivo** riguarda ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca, o alla funzionalità dell'organismo stesso
(Relaz. Cacciatore, dal dibattito parlamentare per l'approvazione della Legge 604/1966).

Il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare **tre elementi**
(*Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353*):

- l'**effettività** della ristrutturazione organizzativa;
- l'**incidenza** della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- l'**impossibilità** di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. *repêchage*).

Ribadendo, il licenziamento per GMO è legittimo se il riassetto organizzativo è:

- **effettivo** (e non pretestuoso: *Cass. 20 settembre 2016 n. 18409*);
- **fondato** su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso (e non riguardante circostanze future o eventuali: *Cass. 22 aprile 2000 n. 5301*)

Inoltre, deve sussistere un nesso causale tra il riassetto aziendale e il licenziamento del lavoratore
(*Cass. 20 aprile 2018 n. 9895*).

La scelta del dipendente da licenziare avviene secondo correttezza e buona fede (art. 1175 c.c. e art. 1375 c.c.) senza porre in essere atti discriminatori.

A tal fine è consigliabile fare riferimento ai criteri di scelta previsti dalla legge per i licenziamenti collettivi
(*Cass., con giurisprudenza consolidata*).

Deve essere sempre verificata l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni (cd. *repêchage*)

Deve essere rispettato il periodo di preavviso previsto dal CCNL (in difetto, viene corrisposta la relativa indennità sostitutiva)

LA DECISIONE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza n. 118 del 21 luglio 2025

Licenziamento per GMO: abolito il tetto delle sei mensilità

Art. 9 del D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 (*attuativo del Jobs Act*)

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. *“Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l’art. 3, comma 2, e l’ammontare delle indennità e dell’importo previsti dall’art. 3, comma 1, dall’art. 4, comma 1 e dall’art.6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità”.*

Il D. Lgs. n. 23/2015, attuativo del *Jobs Act*, applicato esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dalla data del 7 marzo 2015, all'art. 9, comma 1, prevedeva che, nei casi di licenziamento illegittimo intimato da un datore di lavoro con meno di 16 dipendenti per unità produttiva (o 60 complessivi sul territorio nazionale), l'indennità spettante al lavoratore fosse dimezzata rispetto a quella prevista per le imprese sopra tale soglia (ovvero, al di là delle ipotesi di reintegrazione, il pagamento di una indennità compresa tra 6 e 36 mensilità) e che, in ogni caso, non potesse superare il limite massimo di 6 mensilità sull'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Tale tetto massimo di 6 mensilità è stato colpito dalla censura di incostituzionalità della Consulta che era già intervenuta, in precedenza, demolendo altre previsioni del *Jobs Act* (in particolare, il meccanismo delle c.d. “*tutele crescenti*”).

Con la *Sentenza n.118 del 21 luglio 2025* la Corte Costituzionale, dichiarando l'illegittimità costituzionale della norma (art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015), ha eliminato il tetto delle 6 mensilità che il Giudice poteva applicare in presenza di un licenziamento illegittimo adottato da datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti.

La decisione non è stata di certo “*un colpo inaspettato*”, ma era stata preannunciata dalla Sentenza n. 183/2022 con la quale, dopo aver rilevato la sostanziale illegittimità del cit. art. 9, comma 1, del *Decreto*, la Consulta aveva invitato il Parlamento a provvedere.

In completa assenza di qualsiasi intervento legislativo in materia e di adeguati disegni di legge in discussione parlamentare, i giudici costituzionali, pur consapevoli dei limiti entro i quali potevano agire, sono intervenuti dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, limitatamente alle parole *“e non può, in ogni caso, superare il limite delle sei mensilità”*.

Con ciò consentendo, secondo il parere dei Giudici del massimo Organo di garanzia costituzionale, ai Giudici del lavoro aditi sulla questione una valutazione più equa e personalizzata del danno subito dal lavoratore.

D'ora in poi, dunque, anche i lavoratori – assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 - delle aziende con meno di 16 dipendenti potranno beneficiare di una tutela risarcitoria ritenuta più adeguata, con un *range* di indennizzo che potrà arrivare fino a 18 mensilità, in linea con i principi costituzionali di uguaglianza e di effettività della tutela diritti.

Con tale decisione, in definitiva, la Corte ha dichiarato incostituzionale il limite massimo dell'indennità (6 mesi), in quanto impedirebbe al giudice di modulare (*“personalizzare”*) il risarcimento in base alla gravità del caso concreto ledendo il principio di **adeguatezza** del risarcimento ed il diritto alla **tutela effettiva** della dignità del lavoratore e, si ribadisce, del principio di uguaglianza.

La Corte Costituzionale ha, invece, ritenuto legittimo e non incostituzionale il criterio del dimezzamento dell'indennità rispetto a quanto previsto per le imprese di maggiori dimensioni (da 6 a 36 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto) purché inserito in una fascia sufficientemente ampia da permettere una valutazione personalizzata caso per caso.

Quello che invece non è cambiato è il testo della legge n. 604 del 1966 che prevedeva, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, un indennizzo compreso tra 2,5 e 6 mensilità.

Di conseguenza, si potrebbe (*rectius*, si può) verificare il paradosso per cui chi è stato assunto prima del 7 marzo 2015 in un'azienda sotto soglia continua ad avere il limite delle 6 mensilità (con maggiorazione da 10 a 14 mensilità a seconda del numero dei dipendenti e dell'anzianità aziendale maggiore ai 12 e ai 20 anni); mentre per gli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, il licenziamento illegittimo potrebbe comportare (a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale) un indennizzo nella misura massima di 18 mensilità.

Infine, la Corte Costituzionale si è anche pronunciata sul criterio quantitativo consistente nel numero di dipendenti (non sempre indicatore esclusivo della ampiezza e della rilevanza aziendale), auspicando l'inclusione di ulteriori criteri di calcolo dell'indennizzo stesso come, ad esempio, fatturato e bilancio, criteri più in linea con la normativa europea.

Considerazioni conclusive

La importante determinazione assunta con la Sentenza n. 118 del 21 luglio 2025 dalla Corte Costituzionale potrà avere sicuramente effetto anche sui tentativi di conciliazione riguardanti i licenziamenti nelle piccole imprese, che si svolgono presso le cd. *Sedi protette* (Ispettorato Territoriale del Lavoro, sede sindacale, Commissioni di certificazione) dal momento che in tali sedi il tetto massimo (più o meno pacificamente “condiviso”) di 6 mensilità nelle richieste (e nelle conseguenti *offerte*) non sarà più né rispettato, né sufficiente e, sicuramente, si assisterà a richieste molto più cospicue, alla luce della nuova formulazione dell’art. 9, comma 1.

Potendo ben essere, per la parte richiedente (considerata la cit. Sentenza della Corte) più conveniente seguire la via giudiziale, soprattutto quando **il recesso non è sorretto da chiari e fondati elementi di legittimità.**

Questa importante decisione della Consulta farà perdere molto probabilmente anche il consueto *appeal* legato alla “*Offerta di conciliazione*” prevista dagli artt. 6 e 9 del D. Lgs. n. 23/2015 (anch’essa colpita dalla decisione della Consulta) in quanto, rivolgendosi direttamente al Giudice, potrebbero ragionevolmente ottenersi risultati ben più convenienti dei valori massimi previsti da tale disposizione normativa.

Parimenti, e contestualmente, potrebbe non essere più così “frenata e inopportuna” la crescita (almeno in termini di forza occupata) aziendale, in quanto cadono le drastiche differenziazioni (esistenti prima dell’intervento della Corte Costituzionale) allo stato sussistenti in caso di licenziamento dichiarato illegittimo nelle aziende piccole (che occupano meno di 16 dipendenti), rispetto a quelle grandi (che occupano più di 15 dipendenti).

Questa decisione segna in definitiva un cambio di paradigma nella disciplina dei licenziamenti, superando una disparità storica - che aveva scavalcato, nei decenni, numerose censure costituzionali e, da ultimo, referendarie – aprendo la strada a criteri di calcolo dell'indennità più articolati e, in teoria, rispondenti alla reale situazione economica delle imprese.

Probabilmente tale decisione, sebbene non colpisca formalmente i rapporti regolati dalla disciplina previgente al *Jobs Act* (ovvero quelli instaurati prima del 7 marzo 2015), non potrà, riteniamo, non avere delle ripercussioni anche su questi ultimi.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

*Sintesi delle tutele
applicabili al lavoratore*



1) IL LICENZIAMENTO NULLO

2) AZIENDE GRANDI
(che occupano più di 15 dipendenti)

3) AZIENDE PICCOLE
(che occupano meno di 16
dipendenti)

1) IL LICENZIAMENTO NULLO

Sia nelle piccole che nelle grandi aziende, sia per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015, sia per i lavoratori assunti a partire dal 7.3.2015

Licenziamento discriminatorio, orale, ritorsivo, intimato durante un c.d. “periodo protetto”

- Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)
- Indennità risarcitoria (risarcimento del danno) dalla data del licenziamento a quella della reintegra, in misura comunque non inferiore a 5 mensilità (con contribuzione obbligatoria)

2) AZIENDE GRANDI

(che occupano più di 15 dipendenti)

GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO
Insussistenza dei motivi

a) Assunti prima del 7.3.2015

- Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)
- Indennità risarcitoria (risarcimento del danno) dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, con un massimo di 12 mensilità

b) Assunti a partire dal 7.3.2015

- Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)
- Indennità risarcitoria / (risarcimento del danno) dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, con un massimo di 12 mensilità

Insufficienza dei motivi addotti

a) Assunti prima del 7.3.2015

- Indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità
(determinata dal Giudice)
- Conferma del licenziamento

b) Assunti dopo il 6.3.2015

- Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità (determinata in relazione all'anzianità aziendale del lavoratore)
 - Conferma del licenziamento

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Insussistenza dei motivi

a) Assunti prima del 7.3.2015

- Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)
- Indennità risarcitoria (risarcimento del danno) dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, con un massimo di 12 mensilità

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Insussistenza dei motivi

(Sentenza Corte Costituzionale n.128/2024)

b) Assunti dopo il 6.3.2015

- Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)
- Indennità risarcitoria (risarcimento del danno) dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, con un massimo di 12 mensilità

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Insufficienza dei motivi

a) Assunti prima del 7.3.2015

- Conferma del licenziamento

- Indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Insufficienza dei motivi

b) Assunti dopo il 6.3.2015

- Conferma del licenziamento

- Indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 36 mensilità

VIOLAZIONI FORMALI E PROCEDURALI

*(es. violazione procedura ex art. 7, L. n. 604/1966,
mancata indicazione delle motivazioni, ecc.)*

- a) Assunti prima del 7.3.2015
 - Conferma del licenziamento
 - Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 12 mensilità
(determinata dal Giudice)

- a) Assunti a partire dal 7.3.2015
 - Conferma del licenziamento
- Indennità risarcitoria compresa tra le 2 e le 12 mensilità (determinata in base all'anzianità aziendale del lavoratore)

3) AZIENDE PICCOLE

(che occupano meno di 16 dipendenti)

**GIUSTA CAUSA, GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO,
GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

**(sia insussistenza che insufficienza delle motivazioni, che
violazioni formali e procedurali -in quest'ultimo caso, solo per
gli assunti ante 2015-)**

a) Assunti prima del 7.3.2015

- Conferma del licenziamento

- Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

(tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni)

b) Assunti a partire dal 7.3.2015

GIUSTA CAUSA, GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO,
GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- Conferma del licenziamento
- Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 18 mensilità (*Sentenza n.118/2025*) dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR (determinata in base all'anzianità aziendale del lavoratore)

VIOLAZIONI FORMALI E PROCEDURALI

*(es. violazione procedura ex art. 7, L. n. 604/1966,
mancata indicazione delle motivazioni, ecc.)*

- Conferma del licenziamento
- Indennità risarcitoria compresa tra 1 e 6 mensilità

Ranocchi
ZUCCHETTI

Carotti.
& Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona