

**AGAT - Associazione Giovani Avvocati Torino**  
**CSDN – Centro Studi di Diritto del Lavoro Domenico Napoletano**

# **LA PROGRESSIVA TRASFORMAZIONE DEL SISTEMA DEI LICENZIAMENTI**

**Aspetti processuali e problematiche contingenti**

11 novembre 2025

Avv. Marco Frus – Frus e Associati - [marco.frus@fruseassociati.it](mailto:marco.frus@fruseassociati.it)  
Torino, Corso Re Umberto n. 8 – 10121; Milano, Via Borgogna n. 5 - 20122

**ART. 18 L.300/1970, JOBS ACT E L. 604/1966:  
CONFRONTO DEI REGIMI INDENNITARI**

# ART. 18 L. 300/1970 – D.LGS. 23/2015 – ART 8, L. 604/1966

## RIFERIMENTO NORMATIVO

## RANGE INDENNITARIO PREVISTO

ART. 18, COMMA 5, L. 300/1970

Da 12 a 24 mensilità

ART. 18, COMMA 6, L. 300/1970

Da 6 a 12 mensilità

ART. 3, D.LGS. 23/2015

Da 6 a 36 mensilità

ART. 4, D.LGS. 23/2015

Da 2 a 12 mensilità

ART. 8, L. 604/1966

Da 2,5 a 6 mensilità

**LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA  
NEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: I CRITERI SEGUITI  
DALLA GIURISPRUDENZA**

## Tribunale di Lecce – Sentenza n. 1402 del 19/06/2020

Elementi valorizzati dal giudice per riconoscere **12 mensilità** a lavoratori con **2 anni di anzianità aziendale**

- **L'età anagrafica** dei lavoratori e le **difficoltà di ricollocazione**;
- **La non corretta valutazione delle ipotesi di repechage**;
- **La disparità economica** tra datore di lavoro e dipendenti;
- **L'assenza di una reale crisi economica** a giustificazione dei licenziamenti

*«Tenuto conto dell'età anagrafica dei ricorrenti e delle difficoltà di ricollocazione dei dipendenti, della non corretta considerazione delle ipotesi di repechage, della disparità economica tra le parti e del fatto che la scelta di licenziamento non sia derivata da una crisi economica si ritiene equo fissare in **12 mensilità l'indennizzo risarcitorio, oltre interessi**».*

## Tribunale di Roma, Sez. IV – Sentenza n. 2503 del 19/05/2020

Elementi valorizzati dal giudice per riconoscere **12 mensilità** a lavoratori con **4 anni di anzianità aziendale**

- Il **comportamento del datore di lavoro**, che trasferiva più volte il ricorrente;
- Il **licenziamento** avveniva **dopo la nomina del lavoratore a rappresentante sindacale aziendale**;
- L'**anzianità di servizio** come parametro base, ma non esclusivo.

*«Tenuto conto (...) del **comportamento del datore di lavoro** che, oltre ad aver più volte trasferito il ricorrente, ha licenziato il G. dopo che questi era stato nominato **rappresentante sindacale aziendale** e dopo che questi aveva iniziato a svolgere attività sindacale, ritiene il Tribunale che l' **indennità risarcitoria**, la quale in base al solo parametro dell'anzianità di servizio- che resta comunque quello **prioritario-dovrebbe essere quantificata in otto mensilità**, ben possa essere aumentata di ulteriori quattro mensilità alla stregua degli ulteriori elementi anzidetti, si da dover essere quantificata in complessive dodici mensilità ...»*

## Tribunale di Genova, Sez. Lavoro – Ordinanza dell'11/11/2018

Elementi valorizzati dal giudice per riconoscere **6 mensilità** (massimo tutela) a lavoratori con **1 anni di anzianità aziendale**

- Il **disconoscimento dell'apporto professionale** fornito dalla lavoratrice;
- Le **gravi violazioni che accompagnavano il recesso**;
- Le **ombre sulla scissione aziendale**, seguita a breve distanza dal licenziamento;
- Il **complesso comportamento datoriale**, valutato prima e durante il licenziamento

## Tribunale di La Spezia – Sentenza n. 241 del 2025

Post sentenza Corte Costituzionale 118/2025.  
Indennità risarcitoria riconosciuta: **8 mensilità**

- **L'anzianità di servizio**, pari a quasi cinque anni;
- **La dimensione dell'impresa**, con più punti vendita;
- La particolarità del caso, segnata da un **clima di ostilità sopravvenuta verso la lavoratrice, per ragioni non a lei imputabili**;
- La **condotta datoriale**, ritenuta scorretta nella scelta della dipendente da licenziare e in **violazione dei principi di correttezza e buona fede**.

## Tribunale di Cosenza – Sentenza n. 234 del 20/02/2019

Indennità risarcitoria riconosciuta a lavoratrice con 2 anni di anzianità  
Il minimo di **2 mensilità** (ante D.L. 87/2018)

- L'anzianità di servizio maturata dal lavoratore ;
- **Il comportamento tenuto durante il procedimento disciplinare**, come emerso dall'istruttoria.

## **Tribunale di Bari, Sez. Lavoro – Sentenza n. 16 dell'11/01/2021**

Elementi valorizzati dal giudice per riconoscere **5 mensilità** a lavoratore con **1 anno anzianità** (vizio formale e quindi range 2 – 12 ex art. 3, co. 1, D.Lgs. 23/2015)

- La gravità delle violazioni imputabili al datore di lavoro;
- I criteri più flessibili introdotti dall'art. 8 della L. n. 604/1966, relativi a:
  - numero degli occupati dell'impresa,
  - insussistenza di uno degli addebiti contestati
  - dimensioni dell'impresa, comportamento e condizioni delle parti;
  - Tipo di violazione procedurale.

## Tribunale di Udine – Sentenza n. 104 del 10/05/2021

Elementi valorizzati dal giudice pur in presenza di anzianità minima (ca. 3 anni) per giungere a **indennità risarcitoria riconosciuta: 30 mensilità**

- La lavoratrice **lasciava la propria regione d'origine** per assumere il nuovo impiego;
- Sosteneva **spese di trasloco, locazione e per l'acquisto di un'automobile**;
- **Dimensioni della società.**

*« (..) in vista della sua assunzione, aveva lasciato la propria regione di origine ed i propri affetti per trasferirsi all'altro capo d'Italia, sostenendo anche le relative spese di trasloco e quelle per reperire un'adeguata abitazione in locazione ed una automobile e si trova attualmente disoccupata, sia infine il requisito dimensionale delle società»*

**LAVORATORI ASSUNTI PRIMA E DOPO IL 7 MARZO 2015:  
COME CAMBIA IL RISARCIMENTO PER LICENZIAMENTO  
ILLEGITTIMO NELLE PICCOLE IMPRESE**

**DATA DI  
ASSUNZIONE**

**DISCIPLINA DI  
RIFERIMENTO**

**REGIME RISARCITORIO**

**INDENNITÀ PREVISTA**

**ANTE 7 MARZO  
2015**

Art. 8 Legge n. 604/1966

Tutela obbligatoria con criteri fissi (dimensioni, anzianità, comportamento, condizioni delle parti).

**Da 2,5 a 6 mensilità.**  
(fino a 10 o 14 con anzianità elevata).

**POST 7 MARZO  
2015**

D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act)  
+ Sent. Corte Cost. n.  
118/2025

Tutela flessibile: abolito il tetto delle 6 mensilità; il giudice valuta equità e circostanze concrete.

- **Da 3 a 18 mensilità.**  
- **Da 1 a 6 mensilità per vizi formali**

**LICENZIAMENTI E NULLITÀ VIRTUALI:  
GLI EFFETTI DELLA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE  
N. 22/2024**

## A) LICENZIAMENTO INTIMATO IN PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

**Tribunale di Torino, 9 gennaio 2025**

- Il **licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comportamento è nullo** per violazione dell'**art. 2110, c.2, c.c.** (norma imperativa).
- Si applica l'**art. 2 D.Lgs. 23/2015**, che prevede la **tutela reintegratoria** nei casi di nullità.
- La **nullità** opera sia quando è **espressamente prevista**, sia quando deriva da **violazione di una norma imperativa ex art. 1418, c.1, c.c.**
- Conseguenza: **reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria** commisurata alla retribuzione fino alla data dell'effettiva reintegrazione.

## Tribunale sez. lav. - Foggia, 15/05/2025

- Il licenziamento intimato prima del termine del periodo di comporto è nullo e si applicano le tutele ex art. 2, commi 1 e 2, D.Lgs. 23/2015.
- La Corte Cost. n. 22/2024 ha eliminato il limite della parola “*espressamente*” dall’art. 2, estendendo la tutela reintegratoria anche alle nullità non testuali.
- Conseguenza: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria pari alla retribuzione dal licenziamento fino all’effettiva reintegrazione.

## B) LICENZIAMENTO INTIMATO IN VIOLAZIONE DEL “BLOCCO” DEI LICENZIAMENTI ECONOMICI DURANTE IL PERIODO EMERGENZIALE

Cassazione civile sez. lav., 30/04/2025, n.11429

- Art. 46, primo comma D.L. 18/2020 (conv. in legge n. 27/2020) – durante emergenza Covid-19, **divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (art. 3 L. 604/66) per **tutti** i datori di lavoro.
- Qualificata come **norma speciale**, emanata in **contesto eccezionale e temporaneo**, con finalità di tutela occupazionale durante la crisi pandemica (divieto di applicazione analogica).

## Cassazione civile sez. lav., 12/07/2024, n.19185

- Conferma **nullità “virtuale”** degli atti contrari a **norme imperative**, anche senza sanzione espressa.
- Il **divieto di licenziamento ex art. 46 D.L. 18/2020** è una **norma imperativa speciale**, fondata su **interessi pubblici fondamentali** e sul bilanciamento dell'**art. 41 Cost.**.
- La sua **violazione** determina la **nullità del licenziamento**, con **reintegra ex art. 18, co. 1, Stat. Lav.**, come confermato da **Corte Cost. n. 22/2024**.

## **C) LICENZIAMENTO INTIMATO IN CONTRASTO** **CON ART. 4 comma 1 della L. 146/1990**

*«I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a **sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive** del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.»*

**(Cassazione civile sez. lav., 30/04/2025, n.11347 - Cassazione civile sez. lav. - 07/04/2022, n. 11365)**

## D) LICENZIAMENTO INTIMATO IN VIOLAZIONE DELL'ART. 124 c.1 del DPR 309/1990

*«I **lavoratori** di cui viene accertato lo **stato di tossicodipendenza**, i quali intendono accedere ai **programmi terapeutici e di riabilitazione** presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato **hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro** per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.»*

**(Cassazione civile sez. lav., 08/08/2022, n. 24453)**

## E) LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE (IL C.D. *WHISTLEBLOWER*) PER MOTIVO ILLECITO EX ART. 1345 C.C. ???

**Tribunale Milano sez. lav., 06/06/2025, n.1680**

- Applicato il **D.Lgs. 24/2023** (attuazione Direttiva UE 2019/1937);
- Se provata la **natura ritorsiva del licenziamento**, il recesso è **nullo ex artt. 1418, 1345, 1324 c.c.**;
- Il licenziamento ritorsivo è **equiparato a quello discriminatorio** → **tutela reintegratoria e risarcitoria ex art. 18 Stat. Lav. o art. 2 D.Lgs. 23/2015.**

**Cass. civ., sez. lav., 9 maggio 2024, n. 12688**

- Riconosciuta la **tutela del *whistleblower***;
- La **segnalazione di illeciti** esclude la **responsabilità disciplinare**, anche se i comportamenti appaiono rilevanti sul piano penale;
- Conta il **contesto complessivo** e l'**eventuale ritorsione datoriale**.

## **F) LICENZIAMENTO INTIMATO IN VIOLAZIONE DELL'ART. 4 STATUTO DEI LAVORATORI ???**

*«Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.»*

## G) LICENZIAMENTO INTIMATO IN VIOLAZIONE DELL'ART. 7 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

**Corte d'Appello di Roma 2 aprile 2024 n. 1294**

- **Mancata audizione del lavoratore** → violazione di norma imperativa (art. 7 Stat. Lav.);
- Ipotesi disciplinate sì dall'art. **1418 c.c.**, ma dall'inciso: “***salvo che la legge disponga diversamente***”.
- **Licenziamento ingiustificato**, ma non nullo nel caso concreto: la Corte d'Appello, richiamando Corte Cost. n. 22/2024, esclude la reintegra nel caso specifico (nel **CCNL Dirigenti**, la tutela è solo **indennitaria**, non reintegratoria);

## Tribunale di Roma, sentenza 12 ottobre 2024, n. 10104

- Società con **meno di 15 dipendenti**, assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs 23/2015.
- Violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori per **assenza di preventiva contestazione e licenziamento per giusta causa – inesistenza del procedimento.**
- L'art. 7 è **norma imperativa**: la sua violazione incide sulle **garanzie difensive** del lavoratore e determina una **nullità di protezione.**
- Poiché non è prevista una disciplina diversa, si applica **l'art. 2, c.1, d.lgs. 23/2015** (reintegrazione anche per piccole imprese), in linea con la **Corte Cost. n. 22/2024.**

## Tribunale di Roma, 12 ottobre 2024, n. 28992

- Società **con meno di 15 dipendenti** e lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del d.lgs 23/2015.
- **Violazione dell'art. 7** dello Statuto dei Lavoratori per assenza di preventiva contestazione, lavoratore privato di strumenti di difesa essenziali.
- La Corte di Cassazione ha precisato che il **radicale difetto** di contestazione dell'infrazione determina **l'inesistenza dell'intero procedimento**, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria per insussistenza del fatto.
- In mancanza dei requisiti dimensionali dell'art. 18, si applica l'art. 2, c.1, D.Lgs. 23/2015, che – secondo la Corte Cost. n. 22/2024 – consente la **reintegrazione del lavoratore per nullità del licenziamento**, qualunque sia la dimensione dell'azienda.

## Tribunale di Torino, 26 settembre 2024 n. 2367

- Violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori per **violazione procedimento disciplinare**.
- La violazione dell'art. 7 St. Lav. integra una nullità del licenziamento, come chiarito dalla Corte Cost. n. 22/2024, che ha eliminato il limite della parola "*espressamente*" dall'art. 2, c.1, D.Lgs. 23/2015.
- Il licenziamento è nullo sia quando la nullità è espressamente prevista, sia quando deriva dalla violazione di una norma imperativa ai sensi dell'art. 1418, c.1, c.c., quale è l'art. 7, L. 300/1970.
- Deve pertanto dichiararsi la nullità del licenziamento, con **conseguente ordine di reintegrazione del ricorrente**.

## **CONTRA : Corte di Cassazione, ordinanza 11 novembre 2024, n. 28927**

- Società con **più di 15 dipendenti**.
- Violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori per **assenza di preventiva contestazione**.
- La **Corte di Cassazione** ritiene che l'assenza di contestazione renda **inesistente il procedimento disciplinare**, comportando la **tutela reintegratoria ex art. 18, c.4, L. 300/1970**.

## **CONTRA: Tribunale di Roma, 13 febbraio 2025 n. 45520**

- **Omissione del procedimento disciplinare** → qualificata come **insussistenza del fatto materiale contestato**.
- Il giudice **non condivide** la tesi della **nullità assoluta** del licenziamento, neppure alla luce della Corte Cost. n. 22/2024.
- L'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 prevede una **disciplina speciale**: non nullità, ma **annullamento** con **specifico regime sanzionatorio**.
- La **sentenza n. 22/2024** si applica **solo ai casi di divieto di licenziamento**, non all'insussistenza del fatto.
- **Conseguenza**: la sanzione va ricercata **nell'art. 3, comma 2**, e non nell'art. 2 del D.Lgs. 23/2015.