



Numero 2 / 2026

Antonio PRETEROTI

**Introduzione a un dibattito sulla disciplina dei
licenziamenti nelle piccole imprese**

Introduzione a un dibattito sulla disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese¹

Antonio PRETEROTI

Professore Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Perugia.

1. Le ragioni di Corte cost. n. 118/2025. Una premessa

Il dibattito dottrinale sui licenziamenti nell'ambito delle piccole imprese si è articolato, negli ultimi tempi, intorno alla sentenza n. 118/2025 della Corte costituzionale, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015. La pronuncia costituisce lo sviluppo della precedente sentenza n. 183/2022, con la quale la stessa Corte, pur non dichiarando l'illegittimità della norma citata, ha rilevato il *vulnus* alla base della successiva dichiarazione di illegittimità².

In particolare, la Corte ha riconosciuto che uno spazio così esiguo entro il quale individuare l'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore illegittimamente licenziato, quale era quello previsto dall'art. 9, comma 1 (tra 3 e 6 mensilità), non avrebbe potuto permettere di apprezzare le specificità del caso concreto e di quantificare adeguatamente il risarcimento dovuto. Per queste ragioni, la norma è stata dichiarata in contrasto con l'art. 41, secondo comma, Cost., in quanto l'assenza di un indennizzo adeguato a fronte di licenziamenti illegittimi recherebbe danno alla libertà e alla dignità umana anche nella piccola impresa, e con l'art. 4, primo comma, Cost., laddove impone di rimuovere gli ostacoli alla stabilità dell'occupazione. Infine, l'illegittimità è stata rilevata anche in ragione del contrasto con l'art. 117 Cost., in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, in quanto la norma avrebbe violato il diritto ad un congruo indennizzo dei lavoratori licenziati senza un valido motivo e, in particolare, ad una tutela indennitaria che abbia un'adeguata forza compensativa e dissuasiva.

È d'interesse rilevare che i giudici costituzionali hanno ritenuto, in un passaggio particolarmente significativo della motivazione, che «il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi».

D'altra parte, la Corte, non accogliendo il secondo quesito sottoposto dall'ordinanza di rimessione, ha continuato a ritenere legittimo che la commisurazione dell'indennità risarcitoria nelle piccole imprese operi in forma dimezzata rispetto a quanto avviene nelle imprese comprese nel campo di applicazione dell'art. 18 St. lav.³

In estrema sintesi, da una parte si è ammesso il necessario contemperamento del criterio dimensionale con altri fattori rinvenibili nell'ordinamento; d'altra parte, si è riconosciuta la ragionevolezza della distinzione tra imprese "piccole" e no, e, quindi, la legittimità del meccanismo di dimezzamento.

Eppure la rilevanza del criterio dimensionale al fine di determinare le capacità economiche dell'impresa si sta facendo sempre più sfumata in un contesto nel quale l'alta automazione del

¹ Il testo consiste in una rielaborazione dell'intervento introduttivo reso nell'ambito del seminario *La disciplina attuale e prossima futura dei licenziamenti nelle piccole imprese*, tenutosi il 20 febbraio 2026 presso la sede dell'Ordine degli Avvocati di Perugia.

² La Corte ha, di fatto, "messo in mora" il legislatore (così M.V. Ballestrero, *La disciplina dei licenziamenti. Quale tecnica giuridica per quale disegno politico*, in *Labor*, 6, 2023, pp. 563 ss., nt. 36).

³ Cfr., su questa soluzione, pur in relazione alla sent. n. 183/2022, V. Speciale, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, 2, p. 181.

lavoro permette che ad un ridotto numero di dipendenti corrispondano cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari⁴.

Di conseguenza, si ritiene che il ragionamento seguito dalla Corte e, in particolare, la riflessione circa l'adeguatezza del criterio dimensionale a fini distintivi delle tutele, meriti un approfondimento in relazione ad almeno tre questioni.

In primis, è necessario chiedersi se gli argomenti alla base della pronuncia di incostituzionalità possano essere adeguatamente replicati, nell'ambito di un nuovo giudizio di legittimità costituzionale, anche in relazione al sistema sanzionatorio previsto dall'art. 8 della l. n. 604/1966, che si applica ai rapporti sorti prima del 7 marzo 2015.

Quindi, se, e in che misura, possa mettersi in discussione l'esclusivo criterio dimensionale al fine di ripartire tra piccole e grandi imprese le tutele in materia di licenziamento.

Infine, se le riflessioni sulla forza economica del datore di lavoro, anche alla luce dei mutamenti tecnologici, possano essere mutate all'infuori della disciplina dei licenziamenti.

2. La questione di legittimità costituzionale sull'art. 8, l. n. 604/1966.

Quanto al primo punto, si deve segnalare che è stata sollevata dallo stesso Tribunale di Livorno, con ordinanza del 12 febbraio 2026 una questione di legittimità costituzionale relativa all'art. 8 della l. n. 604/1966, sulla base di parametri sostanzialmente analoghi a quelli con i quali si è confrontata la sent. n. 118/2025.

La norma, attualmente applicabile ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, prevede, per i lavoratori delle piccole imprese illegittimamente licenziati, una tutela indennitaria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità.

I limiti entro i quali l'indennità può essere quantificata sono quindi del tutto simili a quelli di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015 prima dell'intervento della Corte, sicché apparrebbe *prima facie* prospettabile un intervento demolitorio analogo.

Senonché almeno un argomento giuridico potrebbe portare, e uso non a caso il condizionale, a ritenere che la norma potrebbe essere salvata sotto il profilo della legittimità costituzionale.

Il riferimento è alla previsione contenuta nell'art. 8 legge n. 604/1966, non presente nel sistema del decreto n. 23/2015, secondo cui l'ammontare dell'indennità può essere maggiorato sino a 10 o 14 mensilità in caso di anzianità lavorativa superiore rispettivamente a 10 o 20 anni⁵. Sul punto va subito precisato che, ad oggi, tutti i rapporti in essere instaurati prima del 7 marzo 2015 hanno un'anzianità superiore a 10 anni, ma la possibilità di invocare 10 o più mensilità è, come noto, circoscritta solo ai dipendenti da datore di lavoro che occupi in totale più di quindici prestatori di lavoro.

Occorre dunque verificare se l'ambito di applicazione di questa disposizione risulti tale da coinvolgere un numero significativo o comunque non ridotto di lavoratori, perché in tal caso la forbice *ex art. 8* non sarebbe assimilabile a quella disciplinata dall'art. 9 d.lgs. n. 23/2015.

Laddove risulti, come sembra emergere dai dati Istat, che tale sottoinsieme abbia una rilevanza esigua e che quindi di fatto la disposizione possa rimanere lettera morta o dormiente, si potrebbe ritenere la speciale previsione dell'innalzamento della forbice indennitaria inidonea a garantire i principi costituzionali richiamati dal giudice delle leggi.

⁴ V., per tutti, già G. Ghezzi, *La nuova disciplina del licenziamento individuale: analisi e prospettive di evoluzione*, in *Pol. dir.*, 1991, p. 211 ss.

⁵ M. Magnani, *Il licenziamento nelle piccole imprese tra legislatore e Corte costituzionale*, in *Boll. Adapt*, 14 luglio 2025, valorizza questa previsione.

Ne conseguirebbe, dunque, una probabile dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 8 della l. n. 604/1966.

Di certo, dopo l'intervento della sentenza n. 118/2025 i massimali tra le due norme sono piuttosto diversi, poiché la sanzione in ipotesi di licenziamento ingiustificato nel d.lgs. n. 23/2015 può oggi arrivare sino a 18 mensilità, mentre nella l. n. 604/1966 può arrivare fino a 6 e solo eccezionalmente sino a 14 mensilità (e solo dopo più di venti anni di anzianità).

Si tratta dunque di comprendere, da questo punto di vista, se e come la Corte possa intervenire anche per limitare il più possibile questa disparità basata ancora su un criterio selettivo – il numero dei dipendenti – inadeguato e dunque irragionevole, pertanto censurabile dal punto di vista della legittimità costituzionale.

Un dato è anzitutto inconfutabile: non può giustificarsi la costituzionalità dell'art. 8 sulla base del solo fatto che la disposizione, a differenza del d.lgs. n. 23/2015, indichi quale sistema sanzionatorio anche la riassunzione accanto al pagamento dell'indennità: come noto, si tratta di un esempio di obbligazione alternativa, disciplinata dagli artt. 1285 ss. c.c. che rimette al debitore, ossia al datore di lavoro, la scelta della prestazione da eseguire.

Il giudice rimettente ritiene ragionevole prospettare la soluzione del c.d. rinvio mobile al meccanismo di dimezzamento previsto dall'art. 9, d.lgs. n. 23/2015, ma con riferimento alla disciplina dello Statuto dei lavoratori. Sicché, all'esito dell'eventuale accoglimento della soluzione proposta, il limite massimo del risarcimento *ex* art. 8, l. n. 604/1966 consisterebbe in dodici mensilità (la metà delle ventiquattro mensilità previste dall'art. 18 St. lav.).

Da una parte, la soluzione potrebbe apparire ragionevole perché coerente con la valorizzazione del dato positivo contenuto nell'art. 18 St. lav., pur mediata dal meccanismo del dimezzamento, che la sentenza della Consulta n. 118/2025 del resto fa salvo.

Sotto questo profilo, la soluzione prospettata dall'ordinanza di remissione salvaguarda maggiormente l'autonomia organica tra i due sistemi normativi (quello della legge 604/1966-Statuto dei lavori e quello degli artt. 3 e 9 d. lgs. n. 23/2015) e con essa la discrezionalità legislativa *ratione temporis*, ricercando una simmetria nel rapporto tra tutele nelle piccole e grandi imprese all'interno di ciascuno di essi.

D'altra parte, però, bisogna considerare il (ben maggiore) divario tra le tutele per dipendenti nelle piccole imprese, basato sul mero criterio selettivo del numero di dipendenti, così come determinato dal sopravvenuto intervento del giudice delle leggi.

Vi è poi un secondo elemento da considerare. Sebbene la Corte costituzionale abbia in linea generale ritenuto legittima la differenziazione delle tutele in ragione della data di assunzione conseguente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, sul rilievo che rientra nella discrezionalità del legislatore – pur nel rispetto del canone di ragionevolezza – delimitare l'ambito temporale di applicazione delle norme, sicché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche⁶, occorre considerare che in riferimento alla fattispecie in esame il legislatore aveva in origine previsto tutele sostanzialmente omogenee.

Se, infatti, nel 2015 i soggetti assunti prima del 7 marzo, dipendenti da imprese con meno di sedici dipendenti in assoluto, potevano godere di tutele pressoché identiche a quelle dei lavoratori assunti da tale data, dopo l'intervento della Corte essi possono risultare destinatari di tutele profondamente diverse quanto ad ammontare dell'indennità.

Non sarebbe pertanto del tutto soddisfatta l'esigenza di ragionevole avvicinamento tra le discipline applicabili per gli assunti *ante* e *post* 7 marzo 2015, attesa la considerevole differenza tra

⁶ Cfr., con specifico riferimento al d.lgs. n. 23/2015, Corte cost., 8 novembre 2018, n. 194; Corte cost., 22 gennaio 2024, n. 7, nonché i precedenti ivi richiamati.

le 18 mensilità previste, nella seconda ipotesi, a seguito della sent. n. 118/2025 e le 12 mensilità che risulterebbero, nella prima ipotesi, anche dall'intervento prospettato dal giudice remittente. In altri termini, proprio rispettando le intenzioni del legislatore del 2015, non si rinviene in esse la volontà di porre in essere uno scarto così evidente tra le due discipline, quale è quello che si verrebbe a determinare dopo il possibile intervento della Consulta nei termini sopra indicati. Rispetto alla proposta del giudice rimettente, una soluzione di omologazione delle discipline più ragionevole si potrebbe rinvenire in una dichiarazione di illegittimità costituzionale parziale dell'art. 8, legge n. 604/1966, nella parte in cui limita l'applicabilità del più alto tetto delle 14 mensilità sulla base dell'anzianità di servizio e del numero dei dipendenti dell'impresa. All'esito di un simile intervento si otterrebbe un intervallo della tutela risarcitoria compreso tra le 2,5 e le 14 mensilità *dell'ultima retribuzione globale di fatto*, più vicino a quello previsto per i lavoratori cui si applica l'art. 9, d.lgs. n. 23/2015⁷, che possono invocare il pagamento di un'indennità ricompresa tra 3 e 18 mensilità *dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*.

2.1 ... (segue) L'ipotesi dei vizi procedurali, non intaccata dalla sentenza della Consulta, e una proposta di interpretazione o adeguamento dell'art. 8 legge n. 604/1966 rispettosa di tale diversa fattispecie.

Tanto nell'ordinanza di remissione, basata sul rinvio mobile, quanto nella menzionata previsione di illegittimità costituzionale parziale dell'art. 8 legge n. 604/1966 (nella parte in cui limita l'applicabilità del più alto tetto delle 14 mensilità sulla base dell'anzianità di servizio e del numero dei dipendenti dell'impresa), si propone o prevede un emendamento della disposizione letterale di tale articolo, che opera quando "risulti accertato che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo". Alla luce dell'intervento manipolativo della sentenza n. 118/2025, tale disposizione manifesta profili, già esposti (*supra*, par. 2), di sopravvenuta irragionevole differenziazione rispetto alla disciplina per gli assunti dal 7 marzo 2015.

Sennonché, occorre sottolineare che la disposizione di cui all'art. 8 legge n. 604/1966, per giurisprudenza consolidata⁸, è applicata anche nell'ipotesi di violazione della procedura del licenziamento disciplinare (art. 7 St. lav.)⁹, nonostante questa non sia letteralmente contemplata dalla suddetta disposizione letterale, per l'appunto riferita all'ingiustificatezza.

E tuttavia, l'ipotesi del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, se si ha riguardo ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, è questione ben diversa già *de iure condito*. Tale ipotesi, infatti, in forza del combinato disposto degli artt. 4, comma 1, e 9, comma 1, d. lgs. n. 23/2015, è sanzionata con un'indennità compresa tra le 6 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR e questa indennità, nelle piccole imprese, è dimezzata e compresa tra 1 e 6 mensilità.

⁷ In questo senso, v. P. Passalacqua, *Dal monito all'azione: la Corte costituzionale prosegue sul licenziamento ed elimina il tetto delle sei mensilità per le piccole imprese nel D.Lgs. n. 23 del 2015*, in *Law. prev. oggi*, 9-10, pp. 653-654.

⁸ Cass. Sez. Un. 26 aprile 1994, n. 3695; Cass. 18 aprile 1995, n. 4337; Cass. 18 aprile 2000, n. 5038; Cass. 21 giugno 2007, n. 14487; App. Roma 21 maggio 2020, n. 1011; Trib. Catania 27 febbraio 2019, n. 873.

⁹ Non può dirsi lo stesso, invece, per l'ipotesi dei vizi formali nell'intimazione del licenziamento (mancata comunicazione dei motivi): cfr. artt. 2, commi 2 e 3, legge n. 604/1966 e Cass. Sez. Un. 27 luglio 1999, n. 508; Cass. 16 settembre 2002 n. 13543; Cass. 8 giugno 2005, n. 11946; Cass. 18 settembre 2007, n. 19344; Cass. 30 agosto 2010, n. 18844; Cass. 26 maggio 2017, n. 13378; *contra* Cass. 23 dicembre 1996, n. 11497. Tutto questo, beninteso, a condizione che non si imponga un recente orientamento (Trib. Roma, 12 ottobre 2024, n. 10104, sia pure con riferimento al d. lgs. n. 23/2015), secondo cui in caso di licenziamento disciplinare comminato da una piccola impresa in assenza di contestazione disciplinare, il recesso sarebbe radicalmente nullo con conseguente applicazione della tutela reale (reintegrazione): cfr. in senso opposto Corte di Appello di Bari, n. 1497/2023.

Del resto, anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 in grandi imprese, lo stesso art. 18, comma 6, St. lav., prevede un'indennità compresa tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto che, se dimezzata, condurrebbe a valori pressoché identici all'art. 8 legge n. 604/1966, salvo per il minimo che sarebbe di 3 mensilità anziché le attuali 2,5.

Se, dunque, si procedesse ad eliminare il tetto massimo di 6 mensilità della cornice sanzionatoria prevista dall'art. 8 legge n. 604/1966, potrebbero verificarsi incongrui riflessi applicativi per i licenziamenti disciplinari (non ingiustificati e tuttavia) affetti da vizi procedurali *ex art. 7 St. lav.* Ne conseguirebbero tutele offerte ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 assai maggiori (12/14 mesi, in base alle alternative analizzate) rispetto agli assunti a partire da tale data (6 mesi). Una prima soluzione giuridico-interpretativa rispetto a tale problematica può rinvenirsi nello stesso art. 8, i cui criteri di quantificazione dell'indennità, rimessi al prudente apprezzamento del giudice, contemplano il "comportamento delle parti" e quindi, in specie, il comportamento del datore di lavoro sul mero piano procedurale, illecito ma di certo meno grave dell'ingiustificatezza. In altri termini il giudice, pur potendo graduare la sanzione con escursione maggiore rispetto al passato, potrebbe verosimilmente contenere l'applicazione della sanzione con una modulazione ridotta per vizi di carattere procedurale.

Nondimeno, occorre chiedersi se il fatto che il giudice possa arrivare a soglie massime di tutela così elevate possa di per sé e comunque integrare una sopravvenuta, irragionevole differenziazione di tutele tra lavoratori in base alla data di assunzione.

Ponendosi in quest'ottica, ove fosse accolta l'ordinanza di rimessione del Tribunale di Livorno, che sulla base di un "rinvio mobile" all'art. 18, comma 5, St. lav., prevede un massimale "dimezzato" di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, la Consulta potrebbe forse circoscrivere il proprio intervento all'ipotesi dell'ingiustificatezza e, quindi, escludere da tale modifica il licenziamento corrispondente a vizi procedurali, che peraltro, come detto, non è un'ipotesi letteralmente contemplata dalla disposizione di legge oppure potrebbe operare un ulteriore intervento di rinvio mobile, sempre in forma dimezzata, all'art. 18, comma 6, St. lav., che condurrebbe al mantenimento delle attuali tutele.

Anche laddove, come si ritiene preferibile, si pervenisse a una declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 8 nella parte in cui limita l'applicabilità del più alto tetto delle 14 mensilità sulla base dell'anzianità di servizio e del numero dei dipendenti dell'impresa, la soluzione giuridica non sarebbe differente. La Corte, infatti, potrebbe dichiarare che l'innalzamento della cornice sanzionatoria opera solo con riferimento al licenziamento ingiustificato e non con riferimento a vizi procedurali o di altra natura formale.

Tuttavia, secondo l'impostazione che appare preferibile, è proprio la facoltà riconosciuta al giudice di graduare l'indennità spettante al lavoratore (12/14 mesi, in base alle alternative analizzate), sulla base dei criteri di cui all'art. 8 della l. n. 604/1966, che può scongiurare eventuali profili di irragionevolezza tra i due regimi di tutela, anche in considerazione del fatto che le tutele assicurate ai lavoratori assunti anteriormente e successivamente al 7 marzo 2015 sono in linea di principio suscettibili di differenziazione.

3. Sul numero dei dipendenti come misura della forza economica dell'impresa

La Corte nella pronuncia n. 118/2025 (punto 2.2.3) auspica che il legislatore introduca, al fianco del criterio del numero dei dipendenti del datore di lavoro, altri fattori altrettanto significativi della reale forza economica, quali possono essere il fatturato e soprattutto il totale di bilancio, da tempo indicati come elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale.

Bisogna considerare, d'altra parte, che la Corte, come espressamente affermato, non può concedersi "interventi sostitutivi, atti a incidere sui criteri di individuazione del datore di lavoro "piccolo" (cioè dotato di una ridotta forza economica), in assenza di utili punti di riferimento normativo" (punto 2.2.2) che condurrebbero a "ridisegnare la tutela speciale per i datori di lavoro sotto soglia" (punto 2.2.3)

Ad ogni modo, l'osservazione dei giudici costituzionali, a mio avviso, coglie nel segno.

È infatti frequente che, a fronte di uno strutturale e ridotto numero di dipendenti, alcune imprese possano presentare valori reddituali e contabili denotanti incontestabile solidità economica¹⁰. Si pensi, ad esempio, al caso delle *start-up* innovative in settori a basso utilizzo di personale.

Per queste ragioni, il criterio del numero del personale impiegato può definirsi, a mio avviso, obsoleto e prestarsi quindi a adattamenti legislativi. Si pensi alla parte in cui non contempla i dipendenti del datore di lavoro all'estero, gli apprendisti e anche e soprattutto i lavoratori somministrati, sempre più numerosi nella maggior parte delle realtà aziendali, talvolta anche per ragioni elusive delle soglie numeriche e quindi delle tutele altrimenti applicabili.

Peraltro, una riflessione mossa dai medesimi presupposti di realtà, in relazione ai mutamenti tecnologici nell'organizzazione dell'impresa, può investire anche l'idoneità del concetto di unità produttiva quale contesto entro il quale misurare il numero dei lavoratori. È infatti evidente che i dati di solidità economica, da abbinarsi, secondo l'impostazione seguita dalla Corte, al numero di dipendenti, non siano agevolmente selezionabili per la singola unità produttiva. Peraltro, il luogo di lavoro, inteso in senso fisico, ha perso la sua centralità a vantaggio di luoghi virtuali e dell'organizzazione dell'impresa attraverso un coordinamento telematico. Questi mutamenti tecnologici rendono lo spazio di lavoro giuridicamente meno rilevante che in passato.

Ad ogni modo, in punto di diritto, appare evidente come le argomentazioni che inducono la Corte a considerare il numero degli occupati del datore di lavoro inidoneo a misurarne la forza economica e a giustificare la delimitazione dell'indennità *ex art. 9 d.lgs. n. 23/2015* entro un tetto, sono le stesse che potrebbero portare a ritenere il dato occupazionale inidoneo a differenziare le discipline sanzionatorie.

Peraltro, è possibile revocare in dubbio anche la ragionevolezza della differenziazione stessa, tanto dal punto di vista dell'omologazione di situazioni eterogenee quanto, in taluni casi, di situazioni omogenee (si pensi al caso in cui due datori di lavoro con dati economici che dimostrano pari solidità non sono considerati egualmente forti sulla base del solo numero degli occupati).

Infine, il parametro interposto dato dall'art. 24 della Carta sociale europea, laddove prevede la necessità di un congruo indennizzo per i lavoratori licenziati, potrebbe contribuire a far ritenere inadeguata non solo, come già avvenuto per l'art. 9, d.lgs. n. 23/2015 e potrebbe presto avvenire per l'art. 8, l. n. 604/1966, la previsione di un'indennità quantificata entro una forbice eccessivamente ristretta, ma anche quella volta a riconoscere un'indennità esigua ove il datore di lavoro coinvolto, pur avendo pochi dipendenti, goda di solide e comprovate disponibilità economiche.

Sulla base di queste argomentazioni potrebbe prospettarsi un futuro intervento della Corte sul punto.

¹⁰ Cfr. già M. Biagi, *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Milano, 1978, pp. 24 ss.

4. Su alcuni ambiti di possibile applicazione delle riflessioni svolte oltre la disciplina dei licenziamenti

Prendere atto del dato di realtà dell'obsolescenza del criterio del numero degli occupati può risultare di fondamentale importanza nel misurarsi con altri istituti giuslavoristici per i quali rileva l'apprezzamento della forza economica del datore di lavoro sulla base del numero dei dipendenti. Si pensi, ad esempio, alle norme di diritto sindacale contenute al titolo III dello Statuto dei lavoratori.

La tecnologia rende meno utile la mediazione del datore di lavoro per l'esercizio di diritti che oggi, come non poteva essere in passato, non hanno costi di fruizione (si pensi ai locali per svolgere assemblee che possono essere sostituiti da piattaforme informatiche disponibili gratuitamente). E tanto vale anche per i referendum ed il diritto di affissione. Così, con riferimento alle ore di assemblea retribuita e ai permessi retribuiti, la *ratio* della limitazione di tali diritti basata sulla presunta insufficiente forza economica potrebbe perdere inesorabilmente terreno.

E tuttavia va considerato che specie l'esercizio di questi ultimi diritti sindacali investe non solo la forza economica ma anche la dimensione organizzativa dell'impresa, in relazione alla quale il limite dimensionale conserva un margine di attualità.

Quanto, invece, alle norme di disciplina del rapporto di lavoro, altri istituti presuppongono la misurazione della forza economica del datore sulla base del numero dei dipendenti per attribuire delle prerogative ai lavoratori.

Un esempio è quello della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria (art. 20, d.lgs. n. 148/2015). In tal caso, però, mettere in discussione l'adeguatezza del requisito dimensionale vuol dire anche confrontarsi con rigorose esigenze di contabilità pubblica.

Ancora, si pensi alla disciplina dei licenziamenti collettivi, e in particolare all'art. 24, l. n. 223/1991, che fa riferimento alla medesima sottosoglia di sedici dipendenti in assoluto, sebbene in quest'ultimo caso il criterio dimensionale vada considerato anche in rapporto al numero dei licenziamenti.

Inoltre, l'art. 2120 c.c. esclude, pur indirettamente, il diritto di ottenere l'anticipazione del TFR nei riguardi dei dipendenti di imprese con meno di venticinque lavoratori, questa volta senza un ragionevole collegamento con la reale forza economica del datore.