



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 30 ottobre 2025

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

[Un caso applicativo della sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale](#)
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

[Regime impatriati inapplicabile se al momento della percezione la residenza è all'estero](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

[Regime impatriati inapplicabile se al momento della percezione la residenza è all'estero](#)
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

[Riduzione premi e contributi assicurativi INAIL per l'anno 2026 e nuovi Indici di gravità medi](#)
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

[Riduzione premi e contributi assicurativi INAIL per l'anno 2026 e nuovi Indici di gravità medi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

[Nuovo Bonus mamme 2025: disciplina e presentazione istanze](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



Nuovo Bonus mamme 2025: disciplina e presentazione istanze
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Abuso nella reiterazione di contratti a termine: termini processuali
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Abuso nella reiterazione di contratti a termine: termini processuali
di **Redazione**

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Un caso applicativo della sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale
di **Roberto Lucarini**

Un caso applicativo della sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale

di **Roberto Lucarini**

È ben nota, agli addetti ai lavori, la [sentenza n. 118 del 21 luglio 2025](#), a mezzo della quale la Corte Costituzionale è andata ad assestare l'ennesima picconata all'impianto normativo studiato dal Legislatore nel 2015, in tema di licenziamento individuale, ex D.Lgs. n. 23/2015. Si tratta di un aspetto, tra i tanti attenzionati dal Giudice delle Leggi, stavolta legato al valore dell'indennità per licenziamento illegittimo in ambito di piccole imprese (quelle non rientranti nel disposto ex art. 18, L. n. 300/1970). In massima sintesi, infatti, è stato ritenuto non conforme alla Carta costituzionale il limite massimo previsto, per detta indennità, in 6 mensilità; ciò ha, di fatto, comportato l'estensione dei limiti normativi, che dunque passano adesso a un intervallo tra 3 e 18 mensilità, stante il dimezzamento previsto ex art. 9, D.Lgs. n. 23/2015.

Era, quindi, inevitabile una pronta ricaduta di quanto esposto sui giudizi di merito.

Un caso applicativo si è avuto con la **sentenza n. 241/2025 del Tribunale di La Spezia**, in una causa che vedeva una lavoratrice contestare la legittimità del recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo dal rapporto di lavoro in corso. Tralasciando i fatti in giudicato, ma considerato che il Giudice di prime cure ha ritenuto illegittimo il licenziamento, ciò che interessa queste note riguarda la **sanzione imposta al datore di lavoro**; in altri termini il *quantum* stabilito per l'indennità risarcitoria. Si tratta, beninteso, di una **valutazione ex se, ma pur sempre segnaletica di quanto possa attendersi per il futuro in simili situazioni**, sempre che il legislatore non intenda provvedere a una revisione della materia, come peraltro avrebbe già dovuto fare dopo l'ammonizione ricevuta dalla Corte Costituzionale nella precedente sentenza n. 183/2022.

Il Giudice spezzino, nell'analizzare il caso alla propria attenzione, puntualizza subito, in ciò seguendo un'indicazione fornita nella revisione di costituzionalità, come nel valutare l'equo ammontare dell'indennità risarcitoria sia da ridimensionare, poiché non sempre di idoneo valore segnaletico, il parametro della dimensione aziendale, in termini di forza lavoro. Detto ciò il Giudice di merito mette in rilievo una serie di parametri dalla cui analisi complessiva, a suo parere, potrà scaturire una corretta valutazione circa il valore dell'indennità in discorso. Questi i punti di interesse:

- l'anzianità di servizio;
- la dimensione aziendale quale forza lavoro occupata;



- i dati fattuali del caso in esame, con apposito riguardo verso il comportamento tenuto delle parti;
- la natura dell'illecito ravvisato, non ultima l'osservanza delle regole di correttezza e buona fede;
- la capacità economica dell'impresa, basata sul fatturato, gli investimenti ed il patrimonio aziendale.

Dall'analisi comparata di tali fattori, il Giudice ne fa derivare come adeguato «al caso di specie un risarcimento basato su otto mensilità di retribuzione, ciascuna quantificata (come da ricorso, senza contestazioni specifiche) in euro 1.593,38».

Da tale pronuncia si possono rilevare alcuni spunti.

Pur nell'esistenza del precedente intervallo che caratterizzava l'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo nella piccola impresa, ossia tra 3 e 6 mensilità, la valorizzazione dell'equo importo dell'indennità veniva lasciato alla valutazione del Giudice di merito, secondo il proprio convincimento derivante dall'analisi di alcune circostanze. Dopo quanto indicato dalla Corte Costituzionale, nella sentenza del 2022 risulta **depotenziato, ma non certo annullato, il parametro relativo alla dimensione aziendale**; se ne deduce che questo indicatore, prima di una certa rilevanza, dovrebbe continuare ad essere attenzionato, sia pur con un minor peso. La valutazione, infatti, si compone dall'analisi di diversi aspetti aziendali e, non ultimo, da un controllo circa l'atteggiarsi delle parti nell'ambito del processo che ha condotto al recesso datoriale.

Altro aspetto molto rilevante, naturalmente, riguarda il **dilatarsi dell'intervallo di valore relativo all'indennità**, *post* sentenza n. 118/2025 passata tra 3 e 18 mensilità.

È palese l'aumento del rischio per il datore di lavoro, nel caso di licenziamento illegittimo, posto che nella sua valutazione il Giudice potrà valorizzare il ristoro verso somme che divengono, specie per un'azienda di modeste dimensioni, molto rilevanti.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più

Regime impatriati inapplicabile se al momento della percezione la residenza è all'estero

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 274/E del 28 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito al regime speciale per i lavoratori impatriati, di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015, precisando che non può essere applicato ai redditi di lavoro dipendente di natura differita (i.e. Long Term Incentive Plan e Deferred Bonus Plan) riferiti a prestazioni rese in Italia nel periodo agevolato, se il pagamento avviene dopo la fuoriuscita dal regime o il trasferimento all'estero.

L'interpello riguarda gli emolumenti che una società deve corrispondere nel 2025 a 3 ex dipendenti che dal 2021 al 2024 avevano i requisiti per beneficiare dell'incentivo e che ora hanno trasferito la residenza fiscale in Grecia.

Preliminarmente, l'Agenzia chiarisce che, considerate la normativa italiana e le disposizioni internazionali contenute in accordi conclusi dall'Italia con gli Stati esteri, lo Stato italiano ha il diritto di tassare i redditi derivanti dalla partecipazione ai piani di incentivazione azionaria Long Term Incentive Plan e Deferred Bonus Plan, per la parte riferita all'attività lavorativa effettivamente prestata in Italia.

Però, come chiarito dalla circolare n. 33/E/2020, laddove esamina l'ipotesi di *bonus* percepito in annualità successive all'ultimo anno di fruizione del regime agevolativo, l'Agenzia delle Entrate precisa che: *«considerato che per il reddito di lavoro dipendente vale il principio di cassa, in base al quale detto reddito assume rilevanza fiscale al momento della percezione dei compensi, siano essi in denaro o in natura, ne consegue che qualora il suddetto bonus venga erogato in un periodo di imposta in cui l'impatriato è fuoriuscito dal regime agevolativo, concorrerà alla formazione del reddito complessivo secondo le regole ordinarie, e non potrà di conseguenza godere del citato regime agevolato ratione temporis»*.

Pertanto, in applicazione di tale principio, nel caso esaminato, sugli emolumenti differiti che matureranno e saranno percepiti nel corso del 2025, sebbene riferibili ad attività lavorativa svolta nel territorio dello Stato durante il periodo di fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati, gli ex dipendenti della Società non potranno beneficiare del predetto regime e gli stessi redditi dovranno essere assoggettati a tassazione in Italia secondo le regole ordinarie.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



Regime impatriati inapplicabile se al momento della percezione la residenza è all'estero

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 274/E del 28 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito al regime speciale per i lavoratori impatriati, di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015, precisando che non può essere applicato ai redditi di lavoro dipendente di natura differita (i.e. Long Term Incentive Plan e Deferred Bonus Plan) riferiti a prestazioni rese in Italia nel periodo agevolato, se il pagamento avviene dopo la fuoriuscita dal regime o il trasferimento all'estero.

L'interpello riguarda gli emolumenti che una società deve corrispondere nel 2025 a 3 ex dipendenti che dal 2021 al 2024 avevano i requisiti per beneficiare dell'incentivo e che ora hanno trasferito la residenza fiscale in Grecia.

Preliminarmente, l'Agenzia chiarisce che, considerate la normativa italiana e le disposizioni internazionali contenute in accordi conclusi dall'Italia con gli Stati esteri, lo Stato italiano ha il diritto di tassare i redditi derivanti dalla partecipazione ai piani di incentivazione azionaria Long Term Incentive Plan e Deferred Bonus Plan, per la parte riferita all'attività lavorativa effettivamente prestata in Italia.

Però, come chiarito dalla circolare n. 33/E/2020, laddove esamina l'ipotesi di *bonus* percepito in annualità successive all'ultimo anno di fruizione del regime agevolativo, l'Agenzia delle Entrate precisa che: *«considerato che per il reddito di lavoro dipendente vale il principio di cassa, in base al quale detto reddito assume rilevanza fiscale al momento della percezione dei compensi, siano essi in denaro o in natura, ne consegue che qualora il suddetto bonus venga erogato in un periodo di imposta in cui l'impatriato è fuoriuscito dal regime agevolativo, concorrerà alla formazione del reddito complessivo secondo le regole ordinarie, e non potrà di conseguenza godere del citato regime agevolato ratione temporis»*.

Pertanto, in applicazione di tale principio, nel caso esaminato, sugli emolumenti differiti che matureranno e saranno percepiti nel corso del 2025, sebbene riferibili ad attività lavorativa svolta nel territorio dello Stato durante il periodo di fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati, gli ex dipendenti della Società non potranno beneficiare del predetto regime e gli stessi redditi dovranno essere assoggettati a tassazione in Italia secondo le regole ordinarie.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





Riduzione premi e contributi assicurativi INAIL per l'anno 2026 e nuovi Indici di gravità medi

di Redazione

L'INAIL, con [circolare n. 53 del 28 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni per l'applicazione della riduzione dei premi e contributi, prevista dall'art. 1, comma 128, Legge n. 147/2013, per settori/gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato completato.

Il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, con D.I. 30 settembre 2025, ha fissato al 13,02% la riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2026, che si applica esclusivamente:

- ai premi speciali unitari dovuti per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall'INPS.

Il medesimo D.I., che ha approvato la delibera INAIL del CdA n. 128/2025, ha stabilito anche gli Indici di gravità medi (Igm) per il triennio 2026-2028, da applicarsi ai premi e contributi non ancora revisionati.

Per fruire della riduzione sui premi speciali unitari dovuti per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla Legge n. 93/1958, gli interessati (possessori di apparecchi radiologici e sostanze radioattive) devono presentare la domanda con il servizio *online Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali*, disponibile in www.inail.it – servizi *online*.

Per il settore agricoltura, la domanda deve essere presentata dagli interessati compilando l'apposito modulo di domanda *Riduzione L. 147-2013 primo biennio Agricoltura* pubblicato in www.inail.it – atti e documenti – moduli e modelli – assicurazione – premio assicurativo. Il modulo deve essere trasmesso tramite PEC alla casella dcod@postacert.inail.it della Direzione centrale per l'organizzazione digitale, che provvede a inserire l'avente diritto negli elenchi, da comunicare all'INPS, dei soggetti ai quali dev'essere applicata la riduzione.



PF Percorso
Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

An illustration on the right side of the banner shows a hand holding a magnifying glass over a computer monitor. The monitor displays a circuit board with the letters 'AI' in the center. The background of the illustration is a stylized house shape.



Riduzione premi e contributi assicurativi INAIL per l'anno 2026 e nuovi Indici di gravità medi

di **Redazione**

L'INAIL, con [circolare n. 53 del 28 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni per l'applicazione della riduzione dei premi e contributi, prevista dall'art. 1, comma 128, Legge n. 147/2013, per settori/gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato completato.

Il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, con D.I. 30 settembre 2025, ha fissato al 13,02% la riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2026, che si applica esclusivamente:

- ai premi speciali unitari dovuti per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall'INPS.

Il medesimo D.I., che ha approvato la delibera INAIL del CdA n. 128/2025, ha stabilito anche gli Indici di gravità medi (Igm) per il triennio 2026-2028, da applicarsi ai premi e contributi non ancora revisionati.

Per fruire della riduzione sui premi speciali unitari dovuti per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla Legge n. 93/1958, gli interessati (possessori di apparecchi radiologici e sostanze radioattive) devono presentare la domanda con il servizio *online Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali*, disponibile in www.inail.it – servizi *online*.

Per il settore agricoltura, la domanda deve essere presentata dagli interessati compilando l'apposito modulo di domanda *Riduzione L. 147-2013 primo biennio Agricoltura* pubblicato in www.inail.it – atti e documenti – moduli e modelli – assicurazione – premio assicurativo. Il modulo deve essere trasmesso tramite PEC alla casella dcod@postacert.inail.it della Direzione centrale per l'organizzazione digitale, che provvede a inserire l'avente diritto negli elenchi, da comunicare all'INPS, dei soggetti ai quali dev'essere applicata la riduzione.



PF Percorso
Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

An illustration on the right side of the banner shows a hand holding a magnifying glass over a computer monitor. The monitor displays a circuit board with the letters 'AI' in the center. The background of the illustration is a stylized house shape.



Nuovo Bonus mamme 2025: disciplina e presentazione istanze

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 139 del 28 ottobre 2025](#), ha illustrato la disciplina del nuovo *Bonus mamme*, il contributo mensile di 40 euro destinato alle lavoratrici con almeno 2 figli, e offerto indicazioni in merito alla presentazione della domanda. Il *bonus*, introdotto dal D.L. n. 95/2025, sostituisce temporaneamente l'esonero contributivo inizialmente programmato, posticipato al 2026.

L'Istituto ricorda che il contributo spetta alle:

- madri con 2 figli: fino al compimento dei 10 anni del secondo figlio;
- madri con 3 o più figli: fino ai 18 anni del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato).

Possono accedere al *bonus* lavoratrici dipendenti (del settore pubblico e privato, a esclusione del lavoro domestico) e autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione separata, purché il reddito da lavoro annuo non superi i 40.000 euro.

L'importo di 40 euro mensili, esentasse e non rilevante ai fini ISEE, sarà erogato dall'INPS in un'unica soluzione a dicembre 2025 (o entro febbraio 2026), coprendo fino a 12 mensilità, per un massimo di 480 euro annui.

Il servizio per la presentazione della domanda sarà accessibile attraverso i seguenti canali:

- sito istituzionale www.inps.it, utilizzando la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS);
- *Contact Center* Multicanale, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato.

Le domande devono essere presentate entro 40 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare, cioè entro il 7 dicembre 2025. Le lavoratrici per le quali i requisiti si perfezionano successivamente a tale data, possono presentare la domanda entro il 31 gennaio 2026.

Successivamente alla presentazione della domanda è possibile accedere alle ricevute e ai



documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento, ove necessario.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità



Nuovo Bonus mamme 2025: disciplina e presentazione istanze

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 139 del 28 ottobre 2025](#), ha illustrato la disciplina del nuovo *Bonus mamme*, il contributo mensile di 40 euro destinato alle lavoratrici con almeno 2 figli, e offerto indicazioni in merito alla presentazione della domanda. Il *bonus*, introdotto dal D.L. n. 95/2025, sostituisce temporaneamente l'esonero contributivo inizialmente programmato, posticipato al 2026.

L'Istituto ricorda che il contributo spetta alle:

- madri con 2 figli: fino al compimento dei 10 anni del secondo figlio;
- madri con 3 o più figli: fino ai 18 anni del figlio più piccolo (escluse le titolari di contratti a tempo indeterminato).

Possono accedere al *bonus* lavoratrici dipendenti (del settore pubblico e privato, a esclusione del lavoro domestico) e autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione separata, purché il reddito da lavoro annuo non superi i 40.000 euro.

L'importo di 40 euro mensili, esentasse e non rilevante ai fini ISEE, sarà erogato dall'INPS in un'unica soluzione a dicembre 2025 (o entro febbraio 2026), coprendo fino a 12 mensilità, per un massimo di 480 euro annui.

Il servizio per la presentazione della domanda sarà accessibile attraverso i seguenti canali:

- sito istituzionale www.inps.it, utilizzando la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS);
- *Contact Center* Multicanale, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato.

Le domande devono essere presentate entro 40 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare, cioè entro il 7 dicembre 2025. Le lavoratrici per le quali i requisiti si perfezionano successivamente a tale data, possono presentare la domanda entro il 31 gennaio 2026.

Successivamente alla presentazione della domanda è possibile accedere alle ricevute e ai



documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento, ove necessario.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità





Abuso nella reiterazione di contratti a termine: termini processuali

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 24 luglio 2025, n. 21082, ha ritenuto che il termine di decadenza *ex art. 32, Legge n. 183/2010*, nel testo vigente prima delle modifiche apportate dalla Legge n. 92/2012, trova applicazione anche in relazione all'azione per l'accertamento dell'abusiva reiterazione dei contratti a termine oltre il limite di 36 mesi, con decorrenza dall'ultimo (*ex latere actoris*) di tali contratti intercorsi tra le parti.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più



Abuso nella reiterazione di contratti a termine: termini processuali

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 24 luglio 2025, n. 21082, ha ritenuto che il termine di decadenza *ex art. 32, Legge n. 183/2010*, nel testo vigente prima delle modifiche apportate dalla Legge n. 92/2012, trova applicazione anche in relazione all'azione per l'accertamento dell'abusiva reiterazione dei contratti a termine oltre il limite di 36 mesi, con decorrenza dall'ultimo (*ex latere actoris*) di tali contratti intercorsi tra le parti.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più

Un caso applicativo della sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale

di **Roberto Lucarini**

È ben nota, agli addetti ai lavori, la [sentenza n. 118 del 21 luglio 2025](#), a mezzo della quale la Corte Costituzionale è andata ad assestare l'ennesima picconata all'impianto normativo studiato dal Legislatore nel 2015, in tema di licenziamento individuale, ex D.Lgs. n. 23/2015. Si tratta di un aspetto, tra i tanti attenzionati dal Giudice delle Leggi, stavolta legato al valore dell'indennità per licenziamento illegittimo in ambito di piccole imprese (quelle non rientranti nel disposto ex art. 18, L. n. 300/1970). In massima sintesi, infatti, è stato ritenuto non conforme alla Carta costituzionale il limite massimo previsto, per detta indennità, in 6 mensilità; ciò ha, di fatto, comportato l'estensione dei limiti normativi, che dunque passano adesso a un intervallo tra 3 e 18 mensilità, stante il dimezzamento previsto ex art. 9, D.Lgs. n. 23/2015.

Era, quindi, inevitabile una pronta ricaduta di quanto esposto sui giudizi di merito.

Un caso applicativo si è avuto con la **sentenza n. 241/2025 del Tribunale di La Spezia**, in una causa che vedeva una lavoratrice contestare la legittimità del recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo dal rapporto di lavoro in corso. Tralasciando i fatti in giudicato, ma considerato che il Giudice di prime cure ha ritenuto illegittimo il licenziamento, ciò che interessa queste note riguarda la **sanzione imposta al datore di lavoro**; in altri termini il *quantum* stabilito per l'indennità risarcitoria. Si tratta, beninteso, di una **valutazione ex se, ma pur sempre segnaletica di quanto possa attendersi per il futuro in simili situazioni**, sempre che il legislatore non intenda provvedere a una revisione della materia, come peraltro avrebbe già dovuto fare dopo l'ammonizione ricevuta dalla Corte Costituzionale nella precedente sentenza n. 183/2022.

Il Giudice spezzino, nell'analizzare il caso alla propria attenzione, puntualizza subito, in ciò seguendo un'indicazione fornita nella revisione di costituzionalità, come nel valutare l'equo ammontare dell'indennità risarcitoria sia da ridimensionare, poiché non sempre di idoneo valore segnaletico, il parametro della dimensione aziendale, in termini di forza lavoro. Detto ciò il Giudice di merito mette in rilievo una serie di parametri dalla cui analisi complessiva, a suo parere, potrà scaturire una corretta valutazione circa il valore dell'indennità in discorso. Questi i punti di interesse:

- l'anzianità di servizio;
- la dimensione aziendale quale forza lavoro occupata;



- i dati fattuali del caso in esame, con apposito riguardo verso il comportamento tenuto delle parti;
- la natura dell'illecito ravvisato, non ultima l'osservanza delle regole di correttezza e buona fede;
- la capacità economica dell'impresa, basata sul fatturato, gli investimenti ed il patrimonio aziendale.

Dall'analisi comparata di tali fattori, il Giudice ne fa derivare come adeguato «al caso di specie un risarcimento basato su otto mensilità di retribuzione, ciascuna quantificata (come da ricorso, senza contestazioni specifiche) in euro 1.593,38».

Da tale pronuncia si possono rilevare alcuni spunti.

Pur nell'esistenza del precedente intervallo che caratterizzava l'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo nella piccola impresa, ossia tra 3 e 6 mensilità, la valorizzazione dell'equo importo dell'indennità veniva lasciato alla valutazione del Giudice di merito, secondo il proprio convincimento derivante dall'analisi di alcune circostanze. Dopo quanto indicato dalla Corte Costituzionale, nella sentenza del 2022 risulta **depotenziato, ma non certo annullato, il parametro relativo alla dimensione aziendale**; se ne deduce che questo indicatore, prima di una certa rilevanza, dovrebbe continuare ad essere attenzionato, sia pur con un minor peso. La valutazione, infatti, si compone dall'analisi di diversi aspetti aziendali e, non ultimo, da un controllo circa l'atteggiarsi delle parti nell'ambito del processo che ha condotto al recesso datoriale.

Altro aspetto molto rilevante, naturalmente, riguarda il **dilatarsi dell'intervallo di valore relativo all'indennità**, *post* sentenza n. 118/2025 passata tra 3 e 18 mensilità.

È palese l'aumento del rischio per il datore di lavoro, nel caso di licenziamento illegittimo, posto che nella sua valutazione il Giudice potrà valorizzare il ristoro verso somme che divengono, specie per un'azienda di modeste dimensioni, molto rilevanti.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più