

## Indennità di licenziamento e limiti dell'art. 8, l.n. 604/1966 per i piccoli datori di lavoro

di G. Gambino - 11 giugno 2025

### Premessa

Con l'ordinanza n. 13741 del 22 maggio 2025, la Corte di Cassazione ha nuovamente affrontato con estrema chiarezza la questione dei criteri per la determinazione dell'indennità risarcitoria dovuta in caso di licenziamento illegittimo. La pronuncia si distingue per la sua meticolosa interpretazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ponendo un accento decisivo sull'imprescindibile requisito dimensionale del datore di lavoro quale discrimine per l'accesso alle fasce indennitarie maggiorate.

### Il caso

La fattispecie processuale trae origine dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal Centro Nazionale Sportivo Libertas APS a una propria dipendente.

La Corte d'Appello di Roma, pur avendo ravvisato l'illegittimità del recesso per difetto di prova sulla sussistenza del giustificato motivo addotto, aveva condannato l'ente datoriale al pagamento di un'indennità pari a quattordici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Contro tale decisione, il datore di lavoro ha proposto ricorso per cassazione, eccependo, tra gli altri motivi, la violazione e falsa applicazione del citato art. 8 della legge n. 604/1966.

La tesi datoriale, poi condivisa dalla Suprema Corte, verteva sulla circostanza che, essendo il numero di dipendenti occupati pacificamente inferiore a quindici, l'indennità avrebbe dovuto essere necessariamente contenuta nella forbice da 2,5 a 6 mensilità.

### La decisione

La Corte di Cassazione ha accolto tale motivo di ricorso.

Nella motivazione dell'ordinanza, i giudici di legittimità hanno preliminarmente proceduto a una rigorosa esegesi del testo dell'art. 8 della legge n. 604/1966, come sostituito dall'art. 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108. Hanno quindi ribadito che la norma configura una forbice indennitaria standard, compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale importo, hanno specificato i giudici, può essere oggetto di maggiorazione – fino a 10 mensilità per anzianità di servizio superiori a dieci anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiori ai venti anni – soltanto qualora sussistano *cumulativamente* due distinte e ineludibili condizioni: una determinata anzianità di servizio del prestatore di lavoro e, contestualmente, il requisito dimensionale dell'impresa, ossia che il datore di lavoro occupi "*più di quindici prestatori di lavoro*".

La *ragione* di questa distinzione normativa consiste nella volontà del legislatore di ponderare l'esigenza di assicurare un congruo risarcimento al lavoratore ingiustamente licenziato con la necessità di non imporre oneri eccessivi alle imprese di minori dimensioni, caratteristica ricorrente nel sistema giuslavoristico italiano di variazione delle tutele.

Pur avendo correttamente dato rilievo alla considerevole anzianità di servizio maturata dalla lavoratrice (assunta nel 1988 e licenziata nel 2019), il giudice di merito era incorso in un palese errore di diritto nel liquidare l'indennità nella misura massima di 14 mensilità. L'errore, come incisivamente sottolineato dalla Cassazione, è consistito nella mancata applicazione del principio della necessaria concorrenza dei requisiti normativi.

Infatti, il giudice d'appello aveva dato per pacifico che la *"soglia dimensionale del reclamato fosse inferiore ai 15 dipendenti"*.

Questa circostanza fattuale, non controversa, rendeva la decisione sul *quantum* dell'indennità palesemente *contra legem*.

La Cassazione ha chiarito che *"la misura massima dell'indennità in questione poteva essere decisa alla duplice condizione dell'anzianità di servizio ultraventennale della lavoratrice e del requisito dimensionale costituito dall'occupare il datore di lavoro complessivamente più di quindici [...] dipendenti"*. La Corte d'Appello, al contrario, *"non ha accertato tale seconda condizione, che deve concorrere con l'altra, ed ha constatato, al contrario, che il datore di lavoro occupava meno di 15 dipendenti"*.

Questo vizio di sussunzione della fattispecie concreta nella norma astratta è stato quindi censurato, richiamando anche la consolidata interpretazione giurisprudenziale (Cass., sez. lav., 10.5.2001, n. 6531). Per queste ragioni, la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata limitatamente al capo concernente la misura dell'indennità e ha deciso la causa nel merito, ai sensi dell'art. 384, comma 2, c.p.c.

L'indennità risarcitoria è stata così rideterminata nella misura di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale quantificazione, pur essendo la massima all'interno della forbice applicabile ai piccoli datori (2,5-6 mensilità), non è stata automatica, ma frutto di una specifica valutazione discrezionale basata sugli elementi indicati dalla stessa norma: *"la notevole anzianità di servizio della lavoratrice, di circa 31 anni all'atto del licenziamento"*, *"la dimensione e la struttura non indifferenti del Centro Nazionale Sportivo Libertas APS"*, nonché *"il comportamento del datore di lavoro e le condizioni delle parti"*.

## **Conclusioni**

L'ordinanza in esame si configura come un importante presidio di legalità e certezza del diritto.

Essa riafferma con vigore che l'interpretazione delle norme giuridiche, specie quando introducono soglie numeriche e condizioni cumulative, deve essere ancorata al loro tenore letterale e alla loro finalità.

Per gli operatori del settore, la decisione è un chiaro monito alla scrupolosa verifica di tutti i presupposti fattuali e normativi. Per il sistema delle tutele lavoristiche, conferma la logica di una protezione modulata, che contempera i diritti dei lavoratori con le specificità del tessuto imprenditoriale, in particolare quello delle piccole imprese.

Giovanni Gambino, dottore in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 22 maggio 2025, n.13741](#)