

Tribunale Potenza Sezione Lavoro

Sentenza 3 giugno 2025 n. 564

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI POTENZA**

Sezione Civile - Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Potenza, in composizione monocratica, in persona del Giudice, dott. Eugenio Facciolla, all'udienza del 3 giugno 2025 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 975/2022 R.G. vertente

fra (...) c.f. (...), rappresentato e difeso dall'avv. (...) ed elettivamente domiciliato presso il di lui studio, in Potenza via (...), giusta mandato in atti;

**RICORRENTE**

e

la Società (...), in persona dell'amministratore giudiziario p.t. giusta autorizzazione alla costituzione in giudizio dal G.I.P. Dr. (...) del 7/9/2022, rappresentata e difesa dall'avv. (...) e domiciliata presso lo studio dell'avv. (...) in Melfi -via (...), giusta mandato in atti;

**RESISTENTE**

Conclusioni: come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

1. Con ricorso, depositato il 4.4.2022 e ritualmente notificato, la parte indicata in epigrafe adiva il giudice del lavoro ed esponeva di aver lavorato per la resistente, con contratto di lavoro di natura subordinata a tempo pieno ed indeterminato (40 ore settimanali con orario di lavoro dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.00 alle 17.00 dal lunedì al venerdì compreso, ed il sabato dalle ore 8.30 alle ore 13.30), qualifica di 7° categoria (CCNL Industria Metalmeccanica Privata e alla Installazione di Impianti), e con mansione di responsabile della logistica commerciale (addetto alla direzione generale, alla gestione dei rapporti con la clientela, alle relazioni amministrative con i consulenti esterni ed alle relazioni sindacali), dal 9.01.2020 al 4.11.2021, data del licenziamento, comunicato con nota del 2.11.2021 per giustificato motivo oggettivo rappresentato da particolare situazione di crisi economica, attestata dai trend economici negativi del 2019/2020 - 2020/2021, con necessità di ridimensionamento organizzativo e soppressione del posto di lavoro e della relativa mansione di responsabile della logistica commerciale. che tale licenziamento veniva ritualmente impugnato, dapprima, con nota del 16.11.2021 ma senza utile effetto, sicché si vedeva costretto a ricorrere al

Tribunale allegando in diritto: Erroneità, illegittimità ed inefficacia del recesso irrogato per mancata osservanza della procedura per il recesso per giustificato motivo oggettivo ex art. 7, comma 1, della legge n. 604/1966 modificata dalla legge 94/2012 ; Infondatezza, illegittimità ed erroneità del licenziamento irrogato per difetto di giustificazione del licenziamento irrogato e per manifesta insussistenza del fatto posto a base dell'atto di recesso dal datore di lavoro.

Tanto premesso, la parte ricorrente adiva il Tribunale e domandava di accertare la inefficacia, illegittimità ed infondatezza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per l'effetto ordinare alla società (...) di reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro, sospendendo l'efficacia del licenziamento impugnato e condannare la medesima società al pagamento di una indennità risarcitoria ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso, ex art. 2119 c.c. ovvero all'indennità risarcitoria onnicomprensiva ritenuta di giustizia, con vittoria di spese, diritti ed onorari del presente giudizio in favore del difensore antistatario.

Si costituiva in giudizio la società (...), in persona del legale rappresentante p.t., con memoria ritualmente depositata, chiedendo nel merito il rigetto del ricorso, con vittoria di spese. La società eccepiva la nullità del ricorso per genericità e rilevava, in particolare, la legittimità del proprio operato, la infondatezza delle allegazioni del ricorrente trattandosi, nel caso di specie, di licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettivamente sussistente, esigenze aziendali non contestate peraltro dal ricorrente, precisando che non si è trattato di un licenziamento per riduzione di personale, ma di licenziamento per soppressione di una specifica mansione, e che come è documentato nel LUL dal gennaio 2020 -data di assunzione del sig. (...) -a maggio 2022 -sei mesi successivi al licenziamento del ricorrente avvenuto in data 04/11/2021-nessuno dei lavoratori della (...) S.r.l. ha rivestito la qualifica di "responsabile della logistica commerciale categoria 7 del CCNL metalmeccanici Industria", e la stragrande maggioranza della forza lavoro, risulta assunta con la qualifica di operaio D2 ovvero carrellisti/tradottisti in larga parte assunti con contratto di apprendistato. Concludeva evidenziando l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse/collocazioni alternative nel momento in cui è espressa la volontà di recedere, e non in un momento successivo. Pertanto, chiedeva il rigetto del ricorso con vittoria di spese e onorari di causa.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita attraverso l'acquisizione della produzione documentale e prova testimoniale, e a seguito del deposito di note difensive con produzione documentale avversata dalla resistente perché tardiva e non autorizzata dal giudice, all'odierna udienza, questo giudice, sulle conclusioni delle parti, all'esito della camera di consiglio, ritenuta la causa matura per la decisione, ha pronunciato la presente sentenza, dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

## 2. La domanda non merita accoglimento.

La parte ricorrente, con il presente giudizio, domanda, in primo luogo, di dichiarare la inefficacia del licenziamento intimato, in quanto violativo delle norme dettate in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, invocando la mancata osservanza della procedura ex art. 7 della legge 604/1966 modificata dalla legge 92/12, l'insussistenza del motivo del licenziamento (crisi economica e esigenze aziendali di riorganizzazione) avendo la parte datoriale proceduto all'assunzione di altre figure dopo il licenziamento.

Prima di affrontare le specifiche questioni e le contestazioni della parte resistente, è opportuno ricostruire il quadro normativo di riferimento:

L'art. 3 della legge n. 604 del 1966 stabilisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento della stessa, e consente all'imprenditore di recedere dal rapporto di lavoro ogni qual volta nell'esercizio della libera iniziativa economica e in base a una valutazione strettamente produttiva, ritenga impossibile la persistenza del rapporto di lavoro. G.m.o. che può riguardare quindi il lavoratore (inidoneità, detenzione, ecc.) o l'impresa (cessazione dell'attività, riduzione, modificazione, riconversione dell'attività produttiva e dell'organizzazione del lavoro). In presenza di un licenziamento siffatto il giudice deve prima verificare la corrispondenza tra il fatto in concreto addotto come giustificazione del licenziamento e la previsione legale, indi dovrà accertare il nesso di causalità tra il fatto addotto, se provato, e il licenziamento.

Secondo la giurisprudenza il g.m.o. è configurabile in presenza di scelte dell'imprenditore motivate dall'andamento negativo della produzione e comportanti modifiche organizzative con eliminazione di strutture aziendali, rimodulazione dell'attività, soppressioni di posti e mansioni implicanti licenziamento del lavoratore per impossibilità di utilizzarlo altrimenti.

In tali casi il motivo oggettivo è rimesso al datore di lavoro senza che il giudice possa sindacare sotto il profilo della congruità e opportunità, i criteri di gestione dell'azienda o le scelte dell'imprenditore nel rispetto dell'art. 41 Costituzione. Il giudice dovrà in tali casi solo verificare la reale sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e del nesso causale tra il motivo e la soppressione del posto di lavoro attraverso le prove addotte con motivazione coerente e completa non censurabile in sede di legittimità.

Pertanto, sub specie, si tratta di verificare l'effettività delle ragioni di ordine produttivo e organizzativo addotte a giustificazione della soppressione del posto e del recesso, effettive e non pretestuose o prive di riscontri; l'esistenza del nesso causale tra queste ragioni e il venir meno della posizione lavorativa con riferimento al singolo lavoratore interessato; infine la soppressione del posto, del settore ecc. deve essere effettiva, concreta e diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli che incidono negativamente sull'attività produttiva ed impongono la riduzione dei costi per salvaguardare gli interessi economici dell'impresa.

In applicazione dei principi suddetti allora, la domanda del ricorrente non risulta fondata: la soppressione del posto intesa come attività lavorativa, mansioni svolte dal dipendente licenziato, è conseguita al riassetto organizzativo attuato per ridimensionare i costi e una gestione più economica dell'azienda. Né rileva che le mansioni del dipendente licenziato siano state redistribuite o diversamente ripartite ad altri lavoratori atteso che, poste le esigenze aziendali, la scelta datoriale è insindacabile.

Risultano depositati i bilanci degli anni 2019/2020 e 2020/2021 che indicano perdite per Euro 736.116,96 al 30/06/2020 e per Euro 177.697,57 al 30/06/2021, nonché la situazione economica aggiornata della società nel frattempo sottoposta a sequestro preventivo, rilevata dall'Amministratore Giudiziario nella sua relazione ex art. 36 D.Lgs. 159.2011 (costituente atto redatto da pubblico ufficiale munito di fede privilegiata fino a querela di falso mai proposta da chicchessia) dalla quale si evince una perdita di esercizio pari ad Euro 177.697,57 ed un passivo aziendale di ben Euro 1.829.516,45.

Inoltre, la resistente ha provato di aver richiesto la C.I.G. in deroga per 200 lavoratori sulla base della crisi economica e per il blocco dei licenziamenti (decreto sostegni del 30 giugno 2021 n.99 aveva prorogato sino al 31 ottobre 2021).

Il ricorrente risulta intanto collocato in cassa integrazione dall'11/10/2021 prima del licenziamento. Nell'ottica della soppressione del posto, contestata dal ricorrente, la prova documentale (libro unico della (...) s.r.l.) rivela che i lavoratori (...) e (...), indicati come coloro che sarebbero subentrati al ricorrente, invero il primo non è mai stato assunto dalla società (...) S.r.l., e la seconda non aveva alcun rapporto di lavoro subordinato con la resistente in quanto impegnata solo tirocinio formativo c.d extracurricolare.

Né risultano nei sei mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro addetti quali responsabili della logistica commerciale, risultando effettivamente impiegati carrellisti/tradottisti e contabili. In tal senso la prova testimoniale non ha apportato nulla di diverso attesa la genericità del dichiarato e/o lo svolgimento di attività in periodo diverso dal ricorrente.

Pertanto effettive le scelte aziendali indicate nella lettera di licenziamento relative alla conclamata e pesante situazione debitoria aziendale tale da non consentire di poter mantenere la forza lavoro preesistente, e la sussistenza del nesso causale tra il licenziamento e la scelta organizzativa del datore di lavoro, risultando in via documentale (LUL) la soppressione della mansione e la presenza di personale con qualifica differente, e non risultando alcuna sostituzione del ricorrente con altri lavoratori di nuova assunzione, posta l'inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni equivalenti, per mansione e inidoneità, il licenziamento è stato legittimamente adottato e il ricorso va rigettato per infondatezza.

Per tutte le ragioni esposte, segue il rigetto del ricorso.

3. Le connotazioni oggettive e soggettive della controversia impongono l'integrale compensazione delle spese di lite.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Potenza, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da (...), con ricorso depositato il 4.4.2022, ogni altra domanda eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

1) rigetta il ricorso;

2) compensa interamente le spese di lite.

Potenza, 3 giugno 2025.