

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di GIANLUCA PILLERA

Licenziamento legittimo se la riorganizzazione è documentata

Il Tribunale di Potenza con la sentenza 3.06.2025 n. 564 ha ribadito che le scelte imprenditoriali restano insindacabili quando sorrette da dati oggettivi e criteri selettivi leciti.

Contesto normativo e rilievo della documentazione aziendale - Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo continua a rappresentare uno degli strumenti attraverso cui le imprese affrontano periodi di crisi. La sentenza n. 564/2025 del Tribunale di Potenza rafforza questo orientamento, chiarendo che la soppressione di una singola posizione può considerarsi conforme alla legge se sostenuta da dati verificabili e da un processo decisionale coerente. L'art. 3 L. 604/1966 costituisce il fondamento normativo su cui si è sviluppata l'intera valutazione. Il giudice ha verificato che le motivazioni addotte nel provvedimento di recesso risultassero collegate a una effettiva esigenza di riorganizzazione produttiva, e che il nesso tra la decisione e la soppressione del ruolo fosse adeguatamente dimostrato.

Criteri di scelta e verifica dell'effettività della soppressione - L'azienda aveva comunicato il recesso motivandolo con perdite economiche significative nei bilanci del 2020 e del 2021. Il posto in questione, corrispondente a una figura apicale nella logistica, risultava non più sostenibile nel nuovo assetto. Il Tribunale ha accertato la reale inattività della mansione nei mesi successivi al licenziamento, escludendo qualunque reintegro mascherato o assunzione di personale equivalente. I nominativi indicati dal lavoratore come presunti sostituti non presentavano corrispondenza con il ruolo soppresso: uno non era mai stato assunto, l'altro risultava in tirocinio. L'attività era stata redistribuita tra operatori con mansioni differenti, già presenti in azienda, confermando la funzionalità della riorganizzazione rispetto all'obiettivo di riduzione dei costi.

Perimetro del controllo giudiziale e libertà imprenditoriale - Il Tribunale ha richiamato l'art. 41 della Costituzione per delineare i limiti del proprio intervento. L'autorità giudiziaria può analizzare la congruenza tra i fatti documentati e il recesso, ma non può intervenire sulle modalità con cui un'impresa struttura i propri organici. La valutazione, in questo caso, ha riguardato esclusivamente la verifica della realtà della riorganizzazione e della sua incidenza sul posto specifico. L'assenza di alternative di ricollocamento interne e l'oggettività dei dati economici hanno permesso di ritenere legittima la decisione aziendale, priva di elementi pretestuosi o strumentali.

Metodo di valutazione fondato su coerenza e prova oggettiva - La decisione del Tribunale di Potenza mette in evidenza l'importanza di un metodo trasparente nella gestione dei licenziamenti per motivo oggettivo. L'adozione di criteri chiari, l'assenza di sostituzioni effettive e la tracciabilità delle scelte attraverso bilanci e documentazione amministrativa permettono di sostenere l'atto di recesso nei confronti del lavoratore. La presenza di una situazione economica compromessa, il sequestro preventivo dell'azienda e il ricorso alla cassa integrazione per centinaia di dipendenti hanno rafforzato l'argomentazione difensiva. Il giudice ha infine disposto la compensazione delle spese, considerando le condizioni soggettive e oggettive della controversia.

