

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.

PRODOTTO EDITORIALE

Ratio Lavoro

Mensile per l'amministrazione del personale
e il diritto del lavoro.

SCOPRI
L'ABBONAMENTO

