



**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

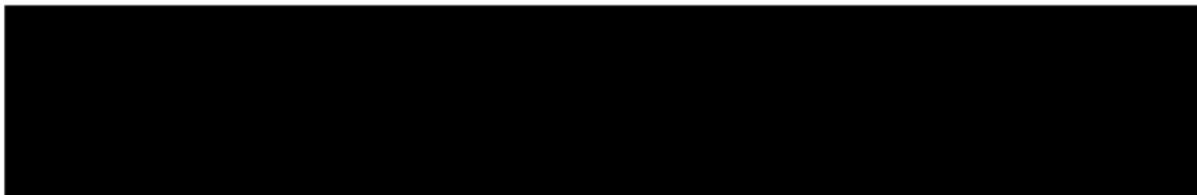
**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro dott. Marco Cirillo, all'esito della scadenza del termine per il deposito di note di trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia iscritta al n. 6620/2022 R.G.

TRA



- *ricorrente* -

E



Elettivamente domiciliata in Cosenza, alla piazza XXV luglio 1943 n. 32, presso lo studio dell'avv. Massimo Cundari, da cui è rappresentata e difesa

- *resistenti* -

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 16/05/2022 presso il Tribunale di Napoli Nord, sezione lavoro, la ricorrente ha convenuto in giudizio la  chiedendo "accogliere il presente ricorso e dichiarare l'illegittimità/annullabilità del licenziamento intimato in data 11.11.2021 per insussistenza del giustificato motivo



*oggettivo e comunque per violazione dell'obbligo di repêchage, per i motivi esposti nel presente atto;*

*per l'effetto,*

*- condannare la società [REDACTED] in persona del suo legale rapp.te p.t, a corrispondere alla ricorrente Sig.ra [REDACTED] l'indennità prevista dal D.lgs. n. 23/2015 nella misura massima consentita, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria;*

*- condannare la società resistente al risarcimento del danno alla immagine e professionalità della ricorrente, per i motivi indicati nel corpo del ricorso, con valutazione equitativa”.*

Nello specifico, la ricorrente ha allegato:

- Di aver lavorato per la resistente a partire dal 4/09/2014, dapprima con un contratto di lavoro a progetto, poi con un contratto a tempo determinato ed infine con un contratto a tempo indeterminato;
- Di essersi occupata della fase di avviamento della sede napoletana della resistente, di aver deciso promozioni e campagne vendita e di essersi occupata del reperimento e della gestione degli agenti per il territorio della Campania, Calabria, Lazio e Sicilia;
- Che dal 2019 è iniziato un lento demansionamento;
- Di aver rifiutato la proposta della società di trasformare il proprio contratto da dipendente in rapporto di agenzia;
- Di essere stata licenziata in data 11/11/21 per giustificato motivo oggettivo;
- Che tale licenziamento è illegittimo per insussistenza del giustificato motivo oggettivo, anche per violazione dell'obbligo di repêchage.

Ritualmente citata in giudizio, la convenute si è costituita ed ha chiesto il rigetto del ricorso, evidenziando la correttezza del proprio operato.

Terminata l'attività istruttoria ammessa, quindi, la causa è stata rinviata per la discussione con concessione per il deposito di note, come richiesto dalle parti.

L'udienza di discussione, poi, è stata sostituita dal deposito di note di trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c..



In via preliminare va evidenziato che parte ricorrente ha proposto due distinte domande, la prima relativa all'impugnativa del licenziamento disposto dalla datrice di lavoro e la seconda relativa al risarcimento dei danni all'immagine ed alla professionalità asseritamente subiti. Tali domande, avendo presupposti diversi, andranno trattate separatamente.

L'impugnativa di licenziamento proposta da parte ricorrente si fonda sull'accertamento dell'insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dalla datrice di lavoro.

Nessun dubbio sussiste quanto alla tipologia di licenziamento disposta dalla resistente in quanto sin dall'oggetto della lettera di licenziamento lo stesso è qualificato come derivante da giustificato motivo oggettivo. In particolare, dunque, la resistente ha ricondotto il licenziamento "*alla nostra decisione di sopprimere la posizione lavorativa di addetto alla rete commerciale per l'Area Campania e Basilicata*" ricoperta dalla ricorrente.

Nella comunicazione di licenziamento, poi, la ██████████ ha comunicato altresì l'impossibilità di procedere ad una ricollocazione della dipendente.

Ebbene, rispetto a quanto rappresentato dalla parte datoriale risulta provato e non contestato che effettivamente la posizione ricoperta dalla ricorrente non sia più esistita a seguito del licenziamento: è pacifico, infatti, che le mansioni precedentemente svolte dalla ricorrente siano poi state affidate ad un agente.

Rispetto al giustificato motivo oggettivo, dunque, il datore di lavoro ha rappresentato la necessità del licenziamento a fronte della scelta aziendale di soppressione della posizione lavorativa, per uniformare le modalità di gestione degli affari su tutto il territorio.

Parte resistente, infatti, ha dedotto che la propria rete commerciale è sempre stata costituita esclusivamente da agenti, tranne che nel caso della ricorrente. Ha quindi allegato la volontà di addivenire ad una uniformità di trattamento economico e normativo, al fine anche di facilitare la propria gestione contabile – amministrativa.

Ebbene, la resistente ha quindi depositato in atti i contratti di agenzia stipulati nel corso degli anni con i singoli agenti, dando così prova dell'effettiva organizzazione



aziendale secondo lo schema riportato in giudizio, confermando che l'unica inquadrata come dipendente era effettivamente la ricorrente.

Sempre per il tramite del deposito del contratto di agenzia stipulato con il sig. Somma nel dicembre 2021 (quindi in data immediatamente successiva al licenziamento della ricorrente), la resistente ha provato di aver provveduto alla nuova articolazione del lavoro conferendo incarico ad un agente e non ad un dipendente.

È altresì pacifico – in quanto riportato da entrambe le parti – che la posizione di agente venne offerta anche alla ricorrente prima di procedere al suo licenziamento.

Alla luce delle circostanze appena riportate, dunque, deve ritenersi effettivamente sussistente il giustificato motivo oggettivo posto dalla resistente a fondamento del licenziamento della ricorrente.

Al riguardo, infatti, deve ribadirsi che in tema di giustificato motivo oggettivo la giurisprudenza di legittimità ha da anni affermato il principio ormai consolidato secondo cui *“non è sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto a cui era addetto il dipendente licenziato, sempreché risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato”* (cfr. tra le tantissime Cassazione civile sez. lav., 07/01/2002, n.88).

Tale principio è costantemente riaffermato anche dalla giurisprudenza di merito, secondo cui *“Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ricorre sia quando venga modificata la componente materiale dell'organizzazione, come nell'ipotesi tipica in cui le mansioni del dipendente siano soppiantate o ridotte dall'introduzione di nuovi macchinari, sia quando la modifica investa la sola organizzazione del personale, con la soppressione delle attività svolte dal dipendente licenziato, con lo scorporo verso l'esterno dei suoi compiti in conseguenza della stipulazione di contratti di lavoro autonomo o di appalto, ovvero ancora con la redistribuzione delle sue mansioni fra il restante personale in servizio. Non è assoggettabile a sindacato di merito la scelta organizzativa imprenditoriale comportante una soppressione di singoli posti di lavoro divenuti incompatibili con il nuovo assetto che l'imprenditore intenda dare alla propria azienda”* (cfr. Tribunale Napoli sez. lav., 21/12/2016, n.9402) *“L'ambito del sindacato giurisdizionale in tema di giustificato motivo oggettivo del licenziamento è limitato alla*



verifica della effettività delle ragioni tecniche, produttive e organizzative adottate alla base del recesso datoriale, senza estendersi anche alla valutazione di opportunità delle scelte imprenditoriali, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'[art. 41 Cost](#))” (cfr. Tribunale Reggio Calabria sez. lav., 09/11/2021, n.1698) “Ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo il sindacato del giudice non può estendersi ad una valutazione sull'opportunità e sulla congruità delle scelte imprenditoriali che coinvolgono gli assetti produttivi ed organizzativi, eccedendo - in caso contrario - in valutazioni di merito che illegittimamente sconfinerebbero in scelte e valutazioni autonome che l'imprenditore si vede riconosciute dall'[art. 41 della Costituzione](#)” (cfr. Tribunale Macerata sez. lav., 09/07/2021, n.111) “In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo la verifica del giudice circa la legittimità del recesso si deve concentrare su tre elementi: 1. l'effettività delle ragioni poste dal datore di lavoro a giustificazione della decisione di ridimensionamento e riassetto organizzativo del personale, con la precisazione, tuttavia, che tale indagine deve essere limitata al dato oggettivo e non può estendersi ad un sindacato sull'opportunità della scelta fatta dal datore di lavoro, rispetto a cui l'imprenditore gode dell'autonomia garantita dall'[art. 41 Cost](#); 2. l'esistenza del nesso di causalità tra l'individuazione del posto da sopprimere rispetto al riassetto organizzativo; 3. l'inesistenza di soluzioni alternative al licenziamento” (cfr. Tribunale Teramo sez. lav., 16/06/2021, n.302) “In ipotesi di licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo, non compete al Giudice valutare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, che sono il precipitato di una libertà espressamente riconosciuta dalla Costituzione, bensì compete al giudice il controllo sulla effettività e non pretestuosità della ragione concretamente adottata dall'imprenditore a giustificazione del recesso” (cfr. Tribunale Velletri sez. lav., 02/03/2021, n.301) “La scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, tutelandosi in tal modo la libertà di iniziativa economica, garantita al datore di lavoro dall'[art. 41 Cost](#). Il Giudice è chiamato invece ad accertare l'effettività e la non pretestuosità delle ragioni adottate dall'imprenditore, a giustificazione della soppressione, in via mediata attraverso l'indicazione delle



*motivazioni economiche o organizzative che tale scelta hanno determinato. In altri termini, al giudice è demandato il compito di riscontrare nel concreto, seppure senza ingerenza alcuna nelle valutazioni di congruità e di opportunità economiche rimesse all'insindacabile scelta dell'imprenditore, la genuinità del motivo oggettivo indicato a giustificazione del licenziamento (ossia la sua effettività e la sua non pretestuosità) e il nesso di causalità tra tale motivo e il recesso” (cfr. Tribunale Cassino sez. lav., 09/09/2020, n.328) “Il giustificato motivo oggettivo comporta la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso. In tal caso compete al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e non il sindacato della scelta dei criteri di gestione dell'impresa, che sono espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'[art. 41 Cost.](#); la motivazione adottata dal datore di lavoro deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti e attuali - e non future e eventuali - al momento del licenziamento e l'onere probatorio non attiene solo all'esistenza delle ragioni della soppressione del posto o delle mansioni, ma altresì alla effettività di tale soppressione” (cfr. Tribunale Roma sez. lav., 05/12/2018, n.9525).*

Alla luce dei principi appena riportati, quindi, non può che ritenersi giustificato il licenziamento deciso dalla resistente: è risultato, infatti, che il posto della ricorrente è stato effettivamente soppresso per essere affidato ad un agente; tale scelta, poi, non è sindacabile dal giudice rientrando nel merito delle scelte aziendali, da ritenersi libere alla luce del disposto dell'art. 41 Cost..

La non pretestuosità del licenziamento, poi, risulta dalle ragioni addotte dalla datrice di lavoro, confermate dai documenti in atti: come in precedenza evidenziato, infatti, è emerso che effettivamente la resistente gestisse la propria rete commerciale attraverso agenti, con l'unica eccezione della ricorrente.

La considerazione secondo cui “*Ai fini della configurabilità della soppressione del posto di lavoro integrante giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è necessario che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere quelle prevalentemente esercitate in precedenza e quindi tali da connotare fa posizione lavorativa del prestatore di lavoro*”



(cfr. Cassazione civile sez. lav., 06/07/2012, n.11402) vanifica la censura avanzata da parte ricorrente rispetto al mancato accertamento dello svolgimento di mansioni ulteriori rispetto a quelle soppresse.

Chiarita la sussistenza delle ragioni poste alla base del licenziamento, dunque, al fine di valutare la legittimità dello stesso occorre da ultimo verificare se la datrice di lavoro abbia rispettato l'obbligo di repêchage su di essa incombente.

Al riguardo, quindi, la resistente ha dedotto – e provato – che non sussistevano nell'organigramma aziendale posizioni scoperte che potessero essere ricoperte dalla ricorrente. Sia nell'ambito territoriale in cui la ricorrente ha sempre operato, sia nelle altre sedi aziendali, infatti, le posizioni riferibili all'inquadramento della ricorrente – come a quello immediatamente inferiore – risultavano tutte coperte. A riprova della correttezza aziendale, poi, la stessa ha dimostrato di non aver provveduto a nuove assunzioni con riferimento a posizioni che avrebbe potuto ricoprire la ricorrente.

Le argomentazioni della ricorrente in senso diverso, infatti, non colgono nel segno: non è sufficiente asserire che presso la resistente esistessero posizioni impiegate, dovendo le stesse risultare scoperte perché possa dirsi violato l'obbligo di reimpiego; allo stesso modo nemmeno risulta sufficiente osservare che il numero di impiegati aziendali è aumentato dopo il licenziamento della ricorrente: rispetto a tale dato, infatti, la resistente ha dimostrato che le assunzioni di impiegati – peraltro avvenute oltre sei mesi dopo il licenziamento – hanno riguardato personale inquadrato tra il quarto ed il quinto livello.

Per le ragioni indicate, quindi, il licenziamento deve ritenersi legittimo e la domanda di impugnativa di licenziamento deve essere rigettata.

Allo stesso modo deve essere rigettata la domanda proposta con riferimento al risarcimento dei danni all'immagine ed alla professionalità.

Tali danni, infatti, dovevano essere allegati e provati dalla ricorrente, mentre nel ricorso si riscontra un evidente difetto di allegazione sul punto non essendo chiaro quale sarebbe la condotta illecita causa del danno né in cosa consisterebbero i danni subiti.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

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



Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio in favore di parte resistente, che liquida nella somma di €. 2.540,00, oltre 15% per rimborso spese generali, oltre IVA e CPA, come per legge.

Si comunichi.

Aversa, 24.03.2024

Il Giudice del lavoro

Dott. Marco Cirillo

