NEWS

Licenziamento: riorganizzazione aziendale è giustificato motivo

Data pubblicazione: 19/12/2025

Autore: Admin

Contenuto

Il Tribunale di Roma respinge il ricorso di una graphic designer licenziata per giustificato motivo oggettivo. Riorganizzazione e crisi aziendale legittimano il licenziamento per soppressione del posto.

Tribunale di Roma convalida licenziamento per riorganizzazione Il Tribunale di Roma, con sentenza n. 9135 del 19 novembre 2025, ha respinto il ricorso di una dipendente licenziata per giustificato motivo oggettivo. La ricorrente contestava la legittimità del licenziamento, sostenendo l'insussistenza della riorganizzazione aziendale addotta dalla società come motivazione. Il giudice del lavoro ha però ritenuto legittima la decisione datoriale, confermando la soppressione del posto di lavoro a seguito della crisi aziendale. **La vicenda: licenziamento contestato e crisi aziendale** La ricorrente, una graphic designer impiegata con contratto CCNL Commercio Terziario, è stata licenziata il 2 maggio 2023. Contestava la motivazione del licenziamento, ossia la riorganizzazione aziendale e la soppressione del suo posto, ritenendola pretestuosa. La società, invece, si è difesa evidenziando una grave crisi economica finanziaria che l'aveva costretta a rivedere la propria organizzazione, privilegiando il core business legato alla cyber security e sacrificando settori ritenuti marginali, come quello del design. La società ha anche provato la crisi economica finanziaria con documentazione specifica. **Il quadro normativo e l'onere della prova** Il Tribunale ha richiamato l'art. 5 della legge 605/1966, che pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo del licenziamento. Il giudice ha ricordato che, secondo la

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

giurisprudenza consolidata, nel bilanciamento tra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto e quello del datore di lavoro ad espellere unità lavorative non più funzionali, prevale il secondo. Sono richieste l'effettività delle esigenze aziendali e un nesso di causalità tra tali esigenze e il licenziamento. La Cassazione, inoltre, ha chiarito che spetta al datore di lavoro provare l'impossibilità di "repechage" del lavoratore. **Effetti pratici e la legittimità del licenziamento** La sentenza conferma che la riorganizzazione aziendale, se dettata da una reale crisi economica e finalizzata a salvaguardare il "core business", può legittimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il datore di lavoro, tuttavia, deve provare l'effettività delle esigenze aziendali, il nesso causale con il licenziamento e l'impossibilità di ricollocare il dipendente. La sentenza sottolinea l'importanza della prova documentale dello stato di crisi, attraverso elementi come la semplificazione della società, la risoluzione di rapporti di lavoro e l'avvio di procedure negoziate della crisi d'impresa. Nel caso di specie, il Tribunale ha ritenuto provata l'impossibilità di "repechage" della lavoratrice e, di conseguenza, la legittimità del "licenziamento".

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati