Tribunale Milano, Sezione Lavoro civile: Sentenza 03/09/2026, n. 3668

Tribunale|Milano|Sezione L|Civile|Sentenza|3 settembre 2026| n. 3668

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Udienza del 08/07/2026 N. 6726/2026

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO

SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Claudia Tosoni quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da

(...)

RICORRENTE

contro

(...)

RESISTENTE contumace

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 17.5.26, (...), chiedendo l'accoglimento delle conclusioni di seguito ritrascritte:

IN VIA PRINCIPALE

1) Accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento.

2) Condannare la resistente alla reintegra nel posto di lavoro, stante la necessità di una attività lavorativa per il suo mantenimento in Italia e per conservare il permesso di soggiorno lavorativo in quanto cittadina extra-EU e continuare a risiedere legalmente in Italia, ed al risarcimento danni per l'importo di Euro 12.000,00 o nella diversa misura che risulterà di giustizia., anche in conseguenza del danno da perdita di chance.

3) In caso di mancata reintegrazione, al pagamento di una indennità risarcitoria di otto mensilità della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, sulla base del tallone mensile di Euro 2.222,22 o della diversa maggiore o minore somma che risulterà di giustizia, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari del presente giudizio

Pur ritualmente notiziata della pendenza del giudizio, mediante regolare notifica, la resistente

non si è costituita, sicché, alla udienza del 8.7.26 ne è stata dichiarata la contumacia.

Alla medesima udienza, avuto riguardo alla natura documentale della controversia, la causa è stata discussa e decisa mediante pubblicazione e lettura del dispositivo, con fissazione a sessanta giorni del termine per il deposito delle motivazioni.

Tanto premesso si rileva quanto segue.

Giova dare sinteticamente conto delle complessive allegazioni di parte, sebbene, come evidente, nei ristretti limiti della loro rilevanza ai fini del decidere.

Parte_1 ha convenuto in giudizio (...)

IN OGNI CASO

La ricorrente allega di essere cittadina extra UE e documenta di essere stata assunta dalla società resistente in data 01/10/2025 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento 4 nel livello del CCNL Commercio e Terziario e mansioni di impiegata -Business and Operations assistant- orario a tempo pieno per 40 ore settimanale dal lunedì al venerdì, retribuzione pattuita di Euro 30.000,00 lordi annuali erogata in 14 mensilità (doc 1 e 3 allegati al ricorso).

In data 30/01/2026, a mezzo pec, le veniva notificato provvedimento licenziamento per giustificato motivo oggettivo del seguente tenore:

Gentile Signora Parte_1 Dear Pt_1 Parte_1

Le comunichiamo la decisione della società di sopprimere la posizione di Business and Operations assistant da lei ricoperta.

Verificato che non sussistono altre posizioni cui assegnarla, siamo spiacenti di comunicarle il recesso dal rapporto di lavoro in essere con effetto immediato dal ricevimento della presente comunicazione.

Le verrà corrisposto quanto dovuto in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

La invitiamo a restituire alla Società entro

15 giorni dalla data di ricevimento della presente tutti i beni aziendali in suo possesso, ivi compresi tutti i documenti sia in formato cartaceo che digitale (Doc. 5)

La società (...) risulta avere 6 dipendenti, come da visura camerale allegata

(Doc. 7).

La lavoratrice evidenzia come gravi sul datore di lavoro la prova della effettiva sussistenza delle ragioni inerenti l'attività produttiva e della impossibilità di utilizzare il lavoratore licenziato in altre mansioni.

Nella presente controversia, deve farsi applicazione del Dlgs 23/2015, non essendo la fattispecie di causa inclusa nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e sue successive modificazioni.

Ciò in piana applicazione del noto principio dello iura novit curia di cui all'art. 113 c.p.c., comma 1, che "fa salva la possibilità per il giudice di assegnare una diversa qualificazione giuridica ai fatti e ai rapporti dedotti in lite nonché all'azione esercitata in causa, ricercando le norme giuridiche applicabili alla

concreta fattispecie sottoposta al suo esame, e ponendo a fondamento della sua decisione principi di diritto diversi da quelli erroneamente richiamati dalle parti." (cfr. ex multis Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. n. 12943/2012)

In ricorso viene unicamente denunciata la ingiustificatezza/illegittimità del licenziamento, non essendo dedotta, né compiutamente argomentata la sua nullità, discriminatorietà, ritorsività.

L'eventuale accoglimento della impugnativa del licenziamento non potrà dunque che comportare le conseguenze previste dall'art. 3 comma I in combinato disposto con l'art 9 del Dlgs 23/2015; ciò avuto riguardo al fatto che la resistente, come peraltro dedotto anche in ricorso (ed evincibile dalla visura in atti) risulta avere alle proprie dipendenze appena 6 dipendenti.

In tema di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come ben può qualificarsi il licenziamento per cui è causa, occorre chiarire che, ai sensi dell'art V della L.604/1966, grava senz'altro sul datore di lavoro l'onere della prova in ordine ai suoi presupposti.

Questi dovrà pertanto offrire in giudizio prova della esistenza delle addotte ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, nonché della impossibilità di reimpiego del lavoratore (c.d. obbligo di repechage).

Si rammenta che, secondo il costante orientamento della giurisprudenza di legittimità, alla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

Tale motivo oggettivo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che essa è espressione della libertà' di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.

Ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il lavoratore licenziato (anche attraverso l'esternalizzazione o terziarizzazione di compiti o servizi, o la redistribuzione delle mansioni relative al posto soppresso: Cass. n. 21282/2006), sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato (cfr., ex plurimis, Cass. n. 23222/2010; nn. 13021/2001; 2121/2004; 21282/2006) nonché l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale (Cass. civ. sez. lav. n. 19616/2011).

In specie, la resistente era onerata di dimostrare a) la reale sussistenza delle motivazioni addotte per il licenziamento e l'incidenza delle stesse sulla scelta della ricorrente quale lavoratore da licenziare, anche tenuto conto dei criteri di buona fede che debbono informare la scelta dell'imprenditore; b) l'effettività del riassetto organizzativo operato; c) l'impossibilità di ricollocare utilmente il ricorrente nell'organizzazione aziendale, risultante anche dalla mancata assunzione per un congruo periodo di tempo di figure professionali con la stessa qualifica.

Quanto alla dimostrazione in ordine effettività delle motivazioni addotte per il licenziamento ed incidenza delle stesse sulla riorganizzazione aziendale operata, si ritiene che, avuto riguardo al tenore della comunicazione di licenziamento, ove viene fatta riferimento ad una non meglio precisata decisione di sopprimere la posizione ..da lei ricoperta non sia nemmeno possibile per la resistente fornire a posteriori alcuna dimostrazione.

Ciò poiché, i motivi organizzativi in ipotesi a fondamento di tale decisione, non sono nemmeno menzionati in sede di comunicazione di licenziamento, non essendo all'evidenza ammessa la deduzione successiva, piuttosto che la dimostrazione in sede processuale di circostanze di fatto mai enunciate.

Diversamente opinando si attribuirebbe alla datrice nell'ambito del successivo e solo eventuale giudizio di impugnazione del licenziamento, la possibilità di enucleare e ricostruire ex post circostanze mai dichiarate, nemmeno in linea di massima, e dunque tracciare, solo processualmente, confini e contenuti della contestata riorganizzazione.

Secondo recente giurisprudenza della S.C., ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa; ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti, in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale addotta (Cass. civ. sez. lav. n. 25201/2016).

Sempre secondo la S.C., non vi è effettiva soppressione del posto di lavoro nel caso in cui avvenga una mera sostituzione del dipendente licenziato con altro lavoratore assunto a minor costo, perché retribuito meno per lo svolgimento di identiche mansioni (v. da ultimo Cass. n. 25201/2016 cit., nonché Cass. SS.UU. n. 3353 del 1994; conf. Cass. n. 3899 del 2001; Cass. n. 13516 del 2016, in motivazione, secondo cui quel che è vietato non è la ricerca del profitto mediante riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi (nell'ottica dell'art. 41 Cost., comma 1 la libertà di iniziativa economica è finalizzata alla ricerca del profitto), ma il perseguire il profitto (o il contenimento delle perdite) soltanto mediante un abbattimento del costo del lavoro realizzato con il puro e semplice licenziamento d'un dipendente che, a sua volta, non sia dovuto ad un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma esclusivamente al bisogno di sostituirlo con un altro da retribuire di meno, malgrado l'identità (o la sostanziale equivalenza) delle mansioni).

La S.C. ha, altresì, precisato che deve, comunque, sempre essere verificato il nesso causale tra l'accertata ragione inerente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro come dichiarata dall'imprenditore e l'intimato licenziamento in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione. Ove il nesso manchi, anche al fine di individuare il lavoratore colpito dal recesso, si disvela l'uso distorto del potere datoriale, emergendo una dissonanza che smentisce l'effettività della ragione addotta a fondamento del licenziamento (sent. ult. cit.).

Spetta, inoltre, al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repechage del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un

onere di allegazione dei posti assegnabili (v. Cass. civ. sez. lav. N. 5592/2016; n. 12101/2016; n. 10018/2016; n. n. 20436/2016).

Al fine di dimostrare l'impossibilità del repechage, il datore di lavoro deve dimostrare di non aver effettuato, per un congruo periodo di tempo, nuove assunzioni in qualifiche analoghe a quella del lavoratore licenziato (v. Cass. n. 17338/2016 e i precedenti ivi citati).

Come già anticipato, la ricorrente è stata licenziata sulla scorta della seguente laconica motivazione: decisione di sopprimere la posizione... da lei ricoperta.

Il tenore della comunicazione di licenziamento non consente di individuare ragioni organizzative di sorta; la riorganizzazione in effetti sembra ridursi al licenziamento della dipendente.

Tantomeno potrebbe essere in questa sede dimostrato alcun nesso causale tra eventuale riorganizzazione e licenziamento, né dei motivi per i quali tale riorganizzazione ha comportato la scelta della ricorrente quale lavoratrice da licenziare, né del rispetto dei criteri di cui all'art. 1175 c.c. nella scelta del licenziando.

Anche a prescindere dalla genericità della motivazione della comunicazione del licenziamento, la società resistente, nel rimanere contumace, non ha comunque dimostrato in giudizio l'effettiva soppressione del posto di lavoro della ricorrente, né l'assolvimento dell'obbligo di ripescaggio.

Tanto appare sufficiente ai fini della dichiarazione di illegittimità del licenziamento.

Ne consegue che, in considerazione della data di assunzione del ricorrente e della conseguente applicabilità del decreto legislativo 23 del 2015, viste le dimensioni della società convenuta che risulta impiegare meno di 15 dipendenti, l'illegittimità del licenziamento comporta le conseguenze di cui agli artt. 3 comma 1 e 9 del medesimo decreto legislativo. Il rapporto di lavoro va dichiarato estinto alla data del licenziamento, e la resistente va condannata al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura comunque non superiore alle 6 mensilità.

Considerato che la ricorrente è rimasta in servizio dall'ottobre 2025 al gennaio 2026, ossia per circa tre mesi, nonché avuto riguardo alle circostanze di fatto che hanno caratterizzato la risoluzione, alla ricorrente vanno accordate 3 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le residue domande svolte da parte ricorrente non sono invece fondate e vengono pertanto rigettate.

In particolare, la ricorrente, travalicando totalmente la disciplina normativamente applicabile prevista dagli artt. 3 commi I e 9 del Dlgs 23/2015, denuncia la illegittimità del recesso e chiede la reintegra nel posto di lavoro, stante la necessità di una attività lavorativa per il suo mantenimento in Italia e per conservare il permesso di soggiorno lavorativo in quanto cittadina extra-EU e continuare a risiedere legalmente in Italia, nonché la condanna della convenuta al risarcimento danni per l'importo di Euro 12.000,00 o nella diversa misura che risulterà di giustizia., lamentando di aver subito un danno da perdita di chanche piuttosto che (del tutto illogicamente) un danno patrimoniale da perdita della capacità lavorativa specifica (ipotesi che assolutamente non ricorre nella fattispecie concreta).

A prescindere dalla totale inconferenza della giurisprudenza richiamata (attinente a fattispecie del tutto diverse -sia in fatto che in diritto- rispetto a quella oggetto di controversia), la tutela indennitaria prevista dal Dlgs 23/2015 appare, nel caso di specie, del tutto assorbente, non essendo possibile porre a

carico della datrice voci di danno ulteriori (allegate peraltro in termini del tutto generici) le quali, oltre ad essere del tutto indimostrate, non appaiono legate da nesso di causalità diretta rispetto al licenziamento stesso (piuttosto che ad ulteriori condotte illegittime della datrice).

Per le ragioni esposte, il ricorso merita limitato accoglimento, restando disattesa o assorbita ogni questione ulteriore di cui in atti, in quanto superflua ai fini del decidere.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come dispositivo, ex DM 55/2014, nei valori dello scaglione di riferimento relativo alle controversie in materia lavoro, avuto riguardo alla istruttoria puramente documentale della causa ed alla contumacia della resistente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando ogni altra domanda, eccezione o istanza disattesa o assorbita, così provvede:

1) visti gli artt. 3 comma 1 e 9 d.lgs. 23/2015, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento ed accerta l'illegittimità del licenziamento intimato dalla convenuta (...) (...) in data 30.01.26;

2) condanna (...) al pagamento in favore del ricorrente di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo;

3) condanna parte resistente (...) alla refusione delle spese di lite in favore della ricorrente, spese liquidate in euro 2000 per compensi oltre spese generali, IVA, CPA, oneri accessori dovuti per legge;

4) riserva il termine di 60 giorni per il deposito delle motivazioni.

Così deciso in Milano l'8 luglio 2026.

Depositata in Cancelleria il 3 settembre 2026.

Vai al corso