



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA

IV SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott.ssa Paola Lucarelli in funzione di giudice del lavoro all'udienza dell'18 settembre 2025 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa n. R.G. 39118 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2023

TRA

Parte_1 (con l'Avv. Sabino Giuseppe Piazzolla)

RICORRENTE

E

Controparte_1 (con l'Avv. Cristiano Nunziata)

RESISTENTE

P.Q.M.

Respinge il ricorso;

Compensa le spese di lite;

60 giorni per la motivazione.

Roma, 18 settembre 2025

Il Giudice
Dott.ssa Paola Lucarelli

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso regolarmente notificato, **Parte_1** – presentandosi come **Parte_2** **CP_2** [...] della **Controparte_1** dal 14 marzo 2022 al 2 maggio 2023 inquadrata nel livello IV del CCNL Commercio Terziario, impegnata anche dall'8 febbraio 2023 nella redazione del piano editoriale delle pubblicazioni Linkedin, assoggettata al potere direttivo e disciplinare del Sig. **Parte_3** (Presidente del CdA), tenuta al rispetto dell'orario di lavoro dal lunedì al venerdì, dalle 9,00 alle 18,00 con un'ora di pausa a pranzo – lamentava di aver subito in data 2 maggio 2023 un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui chiedeva al Giudice adito venisse dichiarata l'inefficacia e/o nullità e/o illegittimità per insussistenza del fatto materiale. Faceva presente, infatti, che le motivazioni poste a fondamento dell'atto risolutivo – riorganizzazione aziendale e soppressione della posizione lavorativa – erano del tutto pretestuose e non si erano in realtà mai verificate.

Tanto premesso, chiedeva altresì al Giudice di ordinare alla **Controparte_3**, a. la reintegrazione nel posto di lavoro in precedenza occupato e con le stesse mansioni e di condannarla al pagamento in suo favore della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. In via subordinata, laddove si rilevasse che il fatto posto a base del licenziamento sussisteva ma senza gli estremi del giustificato motivo, chiedeva al Giudice di dichiarare risolto il rapporto e condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria pari due mensilità per ogni anno di servizio, tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità. In ogni caso, chiedeva al Giudice di condannare la società resistente al pagamento in suo favore della somma di euro 348,32 a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione, con il favore delle spese di lite.

Si costituiva in giudizio la **Controparte_4** (già **Controparte_1**) che difendeva la legittimità dell'atto risolutivo, ponendosi come una conseguenza necessaria rispetto alla crisi economica finanziaria che l'aveva interessata e alla scelta organizzativa di salvaguardare il core business a discapito di settori più marginali come quello del design.

Integratosi il contraddittorio, valutate le rispettive posizioni difensive, escussi i testi indicati, la causa veniva decisa.

Il ricorso non è meritevole di accoglimento.

Preme sottolineare che nel corso del giudizio, la ricorrente, segnalando che dal 14 febbraio 2024 aveva trovato un posto di lavoro come *CP_2* Designer a tempo indeterminato presso la società CURIU s.r.l. con una retribuzione di IV livello del CCNL Commercio, rinuncia alla domanda di reintegro nel posto di lavoro mantenendo intatte le istanze di natura economica.

L'indagine giudiziale deve essere limitata alla verifica della sussistenza del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, considerato che ai sensi dell'art. 5 della legge 605/1966 il relativo onere della prova incombe sul datore di lavoro.

Principio ispiratore della normativa concernente la tipologia del licenziamento oggettivo è che nel contrasto tra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto e quello del datore ad espellere unità lavorative realmente non più funzionali all'esigenza dell'impresa è il secondo a prevalere. Due sono le condizioni all'uopo richieste: a) la effettività delle esigenze aziendali richiamate nelle motivazioni del licenziamento; b) un preciso nesso di causalità tra tali esigenze e il licenziamento.

Preme a questo punto soffermarsi – prima di analizzare il quadro probatorio, documentale e non, delineatosi nel corso del giudizio - sulle argomentazioni difensive adottate dalle parti per confortare le rispettive posizioni.

Parte_1 sostiene che la motivazione del licenziamento – riorganizzazione aziendale e soppressione lavorativa – sia pretestuosa dal momento che le sue mansioni di grafica non sarebbero state eliminate ma piuttosto ricoperte, all'epoca dei fatti, dalla Signora *Parte_4* con lo stesso livello retributivo, e poi dalla Sig.ra *Parte_5*. Evidenzia che in ogni caso la mansione di grafica rappresenta una figura professionale necessaria e propedeutica per l'elaborazione di grafica pubblicitaria, locandine, layout di stampa per l'editoria. Si duole infine che mai nessuna prospettiva di ricollocazione altrove (anche presso il Team Design o come User Experience Design (Grafica web delle applicazioni) le sia stata offerta o anche la previsione di mansioni inferiori.

La *Controparte_4* (gia s.p.a) società resistente, per spiegare le scelte prese, illustra preliminarmente la sua *mission*. Si presenta come una società che opera nel campo della produzione e commercializzazione di prodotti e/o servizi innovativi ad alto valore tecnologico inerenti la sicurezza informatica; che offre due linee di prodotto: la prima definita come "Dogma" consistente in un progetto hardware / software in cui operano figure dette sviluppatori; la seconda "Cluster 25" che serve a rilevare potenziali minacce e rafforzare le misure di Cyber security, in cui operano sviluppatori con alte competenze specifiche inerenti particolari tecnologie e analisti di Cyber Intelligence. Il *corebusiness* aziendale si concentra pertanto nello sviluppo di prodotti tecnologici che richiedono figure lavorative esperte nel settore dello sviluppo software e nell'ambito della Cyber Intelligence.

In questo contesto, la ricorrente – sottolinea la società - era adibita ad un *team* creativo, governato dal *Creative Manager*, Sig. *Controparte_5*, all'interno del quale collaborava alle proposte per la grafica ed il *merchandising* che, successivamente, potevano essere validate dalla Sig.ra *Parte_6* in qualità di team leader del settore marketing, trovandosi quindi sottoposta alle direttive impartite sia dal *CP_5* – e non, come ritenuto nel ricorso, da *Parte_3* - che dalla *Pt_6*.

La società aveva deciso di avviare un processo di riorganizzazione, in un ottica di efficientamento di servizi e contenimento dei costi, sacrificando i settori che non fossero necessari all'attività principale dell'azienda come sopra descritta.

Dichiara così in comparsa di aver soppresso le mansioni e funzioni di impiegata [REDACTED] *Parte_7* che per un breve periodo sono state assorbite dalla Sig.ra [REDACTED] *Parte_5*, assunta in epoca antecedente alla *Pt_1*, in qualità di [REDACTED] *Parte_8* per essere poi definitivamente acquisite dal team leader *CP_5* che utilizza anche il supporto della intelligenza artificiale. Nega che le mansioni della *Pt_1* siamo mai state affidate a [REDACTED] *Parte_4* che ha svolto piuttosto mansioni diverse, di web design e attività di UX/UI design diverse da quelle espletate dalla ricorrente. Deduca inoltre che, nella medesima ottica di sacrificare settori che non fossero necessari alla mission aziendale, si era provveduto al licenziamento di altre risorse e che del resto non erano state disposte nuove assunzioni. Fa notare inoltre l'impossibilità di adibire proficuamente la ricorrente ad altre diverse mansioni all'interno dell'organizzazione aziendale in quanto tutte già coperte, trattandosi peraltro di posizioni che richiedevano una professionalità diversa da quella da quest'ultima posseduta.

Parte resistente ha assolto il suo onere probatorio.

Ha dimostrato lo stato di crisi economico – finanziaria in cui versava negli anni 2022-2023 quando si è determinata ad adottare la riorganizzazione dell'azienda.

Più elementi documentali concorrono a descrivere lo scenario di depressione: la semplificazione della società da società per azioni a società a responsabilità limitata; numerose risoluzioni di rapporti di lavoro; lo sfratto per morosità relativo alla locazione degli immobili di Via San Pantaleo n.66, sede legale della società e luogo di lavoro della ricorrente; avvio di procedura negoziata della crisi di impresa.

Con queste premesse, la società si è vista costretta a portare dei cambiamenti in un ottica di ottimizzazione. Lo conferma in modo circostanziato e lineare l'amministratore unico, Dott. [REDACTED] *CP_6* [...] sentito in libero interrogatorio che precisa "*l'azienda ...non ricevendo i nuovi investimenti si trova costretta a rivedere l'organizzazione riducendo la parte dell'azienda non strettamente produttiva e quindi quella del marketing*". In linea con le dichiarazioni del *Tes_1* è la testimonianza di *Testimone_2* inizialmente dirigente delle Operation che dichiara "*In ordine alla crisi generale dell'azienda anche nel periodo del licenziamento (maggio 2023) preciso che nell'estate del 2022 ricordo che sono emerse le difficoltà economiche dell'azienda e a settembre 2022 fu fatta una riunione anche con le figure americane in Italia. Si decise che era necessario ridurre inizialmente il personale americano. Questa misura non fu sufficiente. Per cui fu necessario, per diminuire i costi, ridurre il personale che non fosse indispensabile al core business dell'azienda. Considerato che l'oggetto dell'azienda era specifico e altamente tecnico, il settore di grafic designer è stato interessato da questa manovra di riduzione del personale*". Confermava inoltre che i due progetti principali dell'azienda che si era deciso di valorizzare – i cosiddetti "Dogma" e "C25" – impiegano esclusivamente risorse che si occupano di sviluppare Software ed esperti di Cyber Intelligence e che la ricorrente non possedeva alcuna conoscenza ed esperienza né nel campo dello Sviluppo Software né nel campo della Cyber Intelligence.

Coerente, convincente e dettagliata è anche la testimonianza del teste *Controparte_5* – consulente della società resistente dal novembre 2021 e dipendente dal 2022 nel ruolo di Marketing Manager fino a dicembre 2024 – che appare attendibile proprio aver acquisito una conoscenza diretta dei fatti di causa e che conferma integralmente la versione dei fatti offerta dalla società resistente. Infatti, descrive nel dettaglio l'assetto del team in cui lavorava anche la *Pt_1*: "*Conosco [REDACTED] *Parte_1* che era un grafic designer nel senso che eseguiva l'idea del prodotto che io e [REDACTED] *Controparte_7* avevamo congegnato. Altra figura intermedia fra noi e la *Pt_1* era [REDACTED] *Parte_5* che era una senior grafic designer (laddove la *Pt_1* era una junior grafic designer). Preciso che nella gestione ordinaria del lavoro o *Pt_3*, amministratore delegato, dava indicazioni a me o a *CP_7* ma capitava che nelle riunioni si rapportasse anche a *Parte_1**

[...] . Preciso che nel 2022, mi pare, è andata via CP_7 e io ho avocato a me anche le sue mansioni e sono diventato sostanzialmente capo del Team creativo di cui faceva parte anche Pt_1. Ho iniziato ad utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale perché è iniziata la decrescita della azienda, anche a seguito degli eventi che sono accaduti in America. Del resto, va detto gli strumenti di intelligenza artificiale non solo garantivano un alto livello di qualità ma permettevano di risparmiare economicamente e di velocizzare i tempi della prestazione lavorativa. In questo scenario ho iniziato sempre più a svolgere direttamente le mansioni di Pt_1 (anche se devo precisare che già prima capitava che me occupassi anche io). Anche Pt_5 ha iniziato ad a avocare a se le mansioni di Pt_1. Siamo stati costretti creare un modello aziendale prettamente italiano che tenesse conto anche del fatto che non c'erano più finanziamenti. In questo contesto di crisi, i settori che hanno subito riduzioni sono stati quello del design, quello del marketing, quello della acquisizione di nuovi talenti e in generale di nuove risorse. Parte_4 – che lavorava sotto Parte_9 – era una junior designer applicata ad un settore particolare cd. UX/ UI design; segnatamente design del web. Preciso che Parte_4 veva più competenze rispetto a Pt_1 perché oltre alle conoscenze di base proprie della grafica doveva applicare tutto sul web. Doveva quindi conoscere l'utente a fondo per far sicché si interfacciisse sul web”.

Si riporta testualmente anche uno scambio fra il difensore della società resistente e il teste, utile a comprendere il contesto lavorativo in cui si sono svolti i fatti: “A.D.R. dell’Avv. Annunziata Per effetto del cambio di business c’è stata una netta riduzione delle attività di grafica e delle conseguenti mansioni? Il teste risponde è vero. Alcune linee prodotto (tipo Dogma) sono state lasciate ferme e non più aggiornate a livello di grafica o presentazione. Per altro tipo di prodotto tipo Cluster 25, il team di riferimento si occupava direttamente della grafica riducendo il tutto ad una sola immagine. A.D.R. Le risulta che la Parte_4 svolgesse le attività della Pt_1 ?

Il teste risponde: Pur potendolo fare per la sua preparazione professionale, non lo ha mai fatto.

A.D.R.. E’ al corrente che contestualmente al licenziamento della Pt_1 l’azienda ha effettuato altri licenziamenti sempre in conseguenza della medesima organizzazione complessiva o se comunque dette risoluzioni anche volontarie si sono verificate subito dopo? Quale era il numero di dipendenti al momento delle sue dimissioni? Il teste risponde: quando mi sono dimesso eravamo mi pare 10. Confermo che in questo scenario di crisi sono avvenuti molti licenziamenti e dimissioni.

CP_8 dell’Avv. Piazzolla. Le risulta che le mansioni di Parte_10 siano sempre esistite.

Il teste risponde che qualche tempo prima delle mie dimissioni ho potuto constatare che le attività di grafic designer sono state completamente cessate anche perché le mie istanze di messa in mora per il pagamento del mio compenso sono rimaste senza risposta”.

Pugliese, inoltre, conferma la distinzione, prospettata in comparsa, fra la figura di grafic designer – ricoperta dalla ricorrente – e quella di web design: la prima si concentra nella creazione di immagini per gadget aziendali e quindi tecnicamente si concentra sul “pixel”, mentre la seconda si concentra principalmente sugli utenti e il prodotto, trovando modi per garantire che il prodotto risponda alle esigenze chiave dell’utente. Ribadisce che c’è stata una netta riduzione delle attività di grafica e delle conseguenti mansioni, evidenziando che alcune linee prodotto (tipo Dogma) sono state lasciate ferme e non più aggiornate a livello di grafica o presentazione. Per altro tipo di prodotto tipo Cluster 25, il team di riferimento si occupava direttamente della grafica riducendo il tutto ad una sola immagine. Aggiunge, inoltre, che qualche tempo prima delle sue dimissioni (avvenute nel dicembre 2024) aveva potuto

constatare che le attività di grafic designer erano completamente cessate e che le sue istanze di messa in mora per il pagamento del suo compenso erano rimaste senza risposta.

Il quadro probatorio illustrato conforta il convincimento maturato che il licenziamento in esame sia stato corretto anche stante l'impossibilità del *repechage* della ricorrente.

Sul punto, preme ricordare su quale delle parti grava l'onere probatorio - in linea con l'ormai consolidato orientamento della Suprema Corte - e il conseguente ambito in cui deve espletarsi l'indagine del Giudice.

Così a partire dal 2016, la Suprema Corte ha affermato che *"spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repechage del lavoratore licenziato, in quanto requisito del giustificato motivo di licenziamento, con esclusione di un onere di allegazione al riguardo del secondo, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i due suddetti oneri, entrambi spettanti alla parte deducente"* (Cass. n. 5592/2016; orientamento confermato anche successivamente, in Cass. n. 12101/2016; n.27792/2017; n.192/2019; n.2739/2024), seppure con la precisazione che l'onere datoriale di provare l'impossibilità di repechage, in quanto concernente un fatto negativo, può essere assolto non già sfruttando la mancata indicazione da parte del lavoratore, ma solo mediante la prova presuntiva che tutti i posti di lavoro siano stabilmente occupati al momento del licenziamento, nonché che, dopo di esso, e per un congruo periodo di tempo, non sono state effettuate assunzioni (Cass. n.6/2013; n.6559/2010). Si è anche precisato che, trattandosi di prova negativa, è sufficiente che il datore di lavoro fornisca anche una prova di tipo indiziario o presuntivo, (Cass. n.4672/2019), mentre la indicazione di una posizione lavorativa disponibile da parte del lavoratore, poi riscontrata come inesistente, ben può essere utilizzata al fine di escludere la possibilità di reimpiego (Cass. n.30259/2018; n.15401/2020); inoltre una volta accertata l'impossibilità di ricollocare il dipendente, la mancanza di allegazioni del lavoratore circa l'esistenza di una posizione di lavorativa disponibile può contribuire a corroborare il quadro probatorio prospettato dal datore (Cass. 12794/2018; n.5996/2019). Inquadrando la vicenda che ci occupa nella cornice definita dai principi ora illustrati, non può che concludersi nel senso della impossibilità di reimpiego della lavoratrice.

E' sufficiente considerare diversi aspetti:

- che, seguito alla crisi economica, la volontà della società resistente è stata quella di abbandonare progressivamente il settore del design per valorizzare piuttosto i due progetti principali dell'azienda che – i cosiddetti "Dogma" e "C25" – impiegano esclusivamente risorse che si occupano di sviluppare Software ed esperti di Cyber Intelligence e che la ricorrente non possedeva alcuna conoscenza ed esperienza né nel campo dello Sviluppo Software né nel campo della Cyber Intelligence;
- che l'organico della azienda si è andato progressivamente impoverendo e che tutte le postazioni in cui poteva essere occupata la *Pt_I* risultavano occupate;
- che le posizioni del team individuate dalla ricorrente si fondavano su un presupposto smentito in corso di causa e cioè che la sua preparazione professionale da grafic designer le consentisse di occupare ruoli propriamente tecnici, anche di web design.

Priva di fondamento risulta anche la richiesta economica di condanna della società alla corresponsione della somma di euro 348,32 in quanto non se ne comprende la causale, stante le deduzioni contraddittorie del ricorso: ove si legge a pagina 10 che la somma è da ricondursi a mancato preavviso, Una Tantum Gen 23 Mar 23 mentre poi nelle conclusioni è ricondotta alle differenze retributive.

Alla luce delle riflessioni fatte, si ritiene che il ricorso vada rigettato e che le spese, stante la complessità della controversia, vadano compensate.

Roma, 19 novembre 2025

Il Giudice

Dott.ssa Paola Lucarelli