REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI AVELLINO

Settore lavoro e previdenza

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Daniela di Gennaro, all'esito dell'udienza del 29/9/2026 ha pronunciato e pubblicato la seguente

S E N T E N Z A

(con motivazione contestuale)

nella controversia iscritta al n. 2781/2025 del ruolo generale affari contenziosi, avente ad oggetto: impugnazione di licenziamento con domanda di reintegrazione;

TRA

Parte_1 (c.f. indicato: *C.F._1*), rappresentato e difeso, in virtù di procura in atti, dall'avv. MAUTONE SABRINA, presso il cui studio legale è elettivamente domiciliato (P.E.C. indicata: *Email_1* ;

RICORRENTE

CONTRO

Controparte_1 (c.f. indicato: *P.IVA_1* , in persona del l. r. p. t., rappresentata e difesa, in virtù di procura in atti, dagli avv.ti PELUSO LUCA, ANTONELLA FORINO e GIOVANNA FLORIO, presso il cui studio legale è elettivamente domiciliata (indirizzi pec indicati: *Email_2* *Email_3* e *Email_4* ;

RESISTENTE

CONCLUSIONI: COME IN ATTI

*****

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in data 23.08.2025, il ricorrente indicato in epigrafe adiva il Giudice del Lavoro di Avellino chiedendo: "*Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato al Sig.* *Parte_1* *dalla Società* *[...]* *CP_1* *con lettera del 18 marzo 2025, per i motivi esposti in narrativa. Per l'effetto, condannare la Società* *Controparte_1* *a reintegrare il Sig.* *[...]* *Parte_1* *nel suo posto di lavoro. Condannare la società* *Controparte_1* *l*

pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per il periodo dal giorno del licenziamento (4 aprile 2025) fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria sulle somme annualmente rivalutate dalle singole maturazioni al saldo. Condannare la società Controparte_1 *al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Condannare la* Controparte_2 *al pagamento delle spese e competenze del presente giudizio, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore del procuratore antistatario*".

A sostegno del ricorso esponeva che: veniva assunto in data 21 marzo 2022 dalla società Controparte_3 con contratto di apprendistato professionalizzante, per lo svolgimento di mansioni di operaio addetto al montaggio ed assemblaggio semilavorati; in data 01 giugno 2022, con apposito verbale di accordo, il contratto di lavoro del ricorrente veniva ceduto, ai sensi dell'art. 1406 c.c., dalla società Controparte_3 alla società Controparte_1 e tale cessione avveniva senza soluzione di continuità, con conservazione integrale dell'anzianità di servizio maturata e delle medesime condizioni contrattuali; in data 02 febbraio 2024, il ricorrente subiva un infortunio sul lavoro riportando una lesione alla mano destra e in data 15 luglio 2024, il medico competente aziendale lo giudicava temporaneamente non idoneo alla mansione specifica, ma non inidoneo in assoluto al lavoro, suggerendo anzi la possibile adibizione a mansioni di guardiania, giudizio questo confermato anche dalla ASL in data 11 ottobre 2024; il successivo 25 novembre 2024 l'istante si presentava in Azienda per riprendere servizio, manifestando la propria disponibilità a svolgere qualsiasi mansione compatibile con il suo stato di salute, anche inferiore, ma gli veniva impedito l'accesso e comunicata l'indisponibilità di posizioni alternative; tale impossibilità veniva ribadita dalla Società con nota del 04 dicembre 2024, a riscontro di formale diffida inviata in data 25 novembre 2024 e sebbene l'inidoneità fosse solo temporanea e relativa alla mansione specifica e in pendenza del termine per la successiva visita medica fissata per il 31.1.2025.

Rappresentava che la Società, con lettera datata 18 marzo 2025, gli comunicava il recesso dal rapporto di apprendistato alla fine del periodo formativo, con decorrenza dal 4 aprile 2025 (ultimo giorno lavorato), adducendo motivazioni generiche quali "condizioni attuali di mercato", "necessità di riorganizzazione aziendale", "ottimizzazione dei carichi di lavoro" e "necessità di riduzione dei costi aziendali".

Precisava che in data 29 aprile 2025 impugnava stragiudizialmente il licenziamento,

contestandone la radicale illegittimità e/o nullità per violazione dell'obbligo di repêchage, nullità per motivo consistente nella disabilità fisica e insussistenza del giustificato motivo oggettivo, ribadendo l'immediata disponibilità a riprendere servizio e ad essere adibito a qualsiasi mansione compatibile con il suo stato di salute, anche inferiore.

Tanto premesso in fatto parte ricorrente denunciava la natura discriminatoria del recesso, sostenendo che fosse stato intimato in ragione della sua condizione fisica (disabilità), derivante dall'infortunio sul lavoro, stante la coincidenza temporale tra l'infortunio, l'accertata inidoneità parziale e il licenziamento.

Lamentava la violazione dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175, 1375 c.c.), della tutela costituzionale del lavoro e della salute (artt. 4, 32, 35, 41 Cost.) e della normativa specifica (L. 68/1999, D.Lgs. 216/2003), per avere il datore di lavoro omesso di verificare concretamente la possibilità di ricollocarlo in mansioni diverse, equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute conseguente all'infortunio sul lavoro e rassegnava le conclusioni come innanzi riportate.

2. Instauratosi il contraddittorio, con rituale memoria difensiva si costituiva in giudizio la società convenuta, la quale evidenziava che il lavoratore fin dall'assunzione era stato sottoposto a formazione teorica e pratica, come meglio specificato e documentato in ricorso; che il contratto era stato risolto dal datore di lavoro, il quale, essendo scaduto il periodo di apprendistato, si era avvalso della facoltà prevista dall'art. 42, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015; che effettivamente, il 2 febbraio 2024 il ricorrente si infortunava e tanto comportava, dapprima, l'assenza dal lavoro per infortunio del 2.2.2024 -con la precisazione che l'*CP_4* riteneva l'infortunio cessato al 6.04.2024 e che il ricorrente era stato, successivamente, a lungo assente per malattia, dal 8.04.2024 al 12.07.2024- e, successivamente, la prescrizione di specifiche limitazioni temporanee da parte del medico competente, il quale, a luglio 2024, ne autorizzava, per sei mesi, solo il lavoro in qualità di guardiano e poi, a febbraio 2025, inibiva -temporaneamente e fino a successiva visita- lavorazioni che comportassero carichi per gli arti superiori.

Negava in ogni caso la sussistenza di qualsivoglia discriminazione nei confronti del lavoratore, evidenziando che non trattavasi di lavoratore disabile, ma di mera limitazione all'esercizio di specifica mansione, per altro solo temporanea, rappresentando che il medesimo trattamento - ossia la necessaria mancata stabilizzazione e definitiva risoluzione del rapporto di lavoro - era stato riservato da luglio 2024 a settembre 2025 a tutti i lavoratori, 67 (di cui 48 apprendisti) per l'esattezza, che si trovavano in scadenza contrattuale.

Premessa l'assoluta irrilevanza della questione, deduceva in ogni caso l'effettiva sussistenza

tanto del giustificato motivo oggettivo quanto dell'impossibilità del reimpiego del ricorrente, atteso che la società si trovava ad affrontare una crisi senza precedenti che non consentiva neppure l'impiego del personale stabilmente assunto e che l'esubero di personale rispetto alle condizioni di grave crisi di mercato era stato quantificato, di concerto con le tre sigle sindacali maggiormente rappresentative, in ben n. 116,43 *Cont* (Full Time Equivalent) di personale occupato rispetto alle complessive n. 180,93 *Cont* (Full Time Equivalent) totali in forza nell'unica sede operativa sita in Contrada (AV) alla via Fratte - Area PIP, sicchè in tale scenario, certamente, la società si sarebbe vista costretta all'attivazione di una procedura di licenziamento collettivo, che per il momento era stata scongiurata soltanto grazie alla disponibilità manifestata dalle rappresentanze sindacali all'attivazione del contratto di solidarietà difensiva.

In via subordinata, deduceva che quand'anche il recesso impugnato fosse stato riqualificato nell'ambito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, avrebbe dovuto rimanere ferma la piena validità ed efficacia del recesso, essendo realmente sussistente ed ampiamente provato lo stato di crisi e la situazione di notevole esubero di personale. Negava comunque l'applicabilità della tutela reintegratoria richiesta chiedendo, nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande avversarie, di voler dichiarare comunque estinto il rapporto di lavoro e contenere l'indennità risarcitoria nel limite minimo previsto dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 23/2015, pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione utile alla maturazione del trattamento di fine rapporto. Infine, sempre nella denegata ipotesi di accoglimento, anche solo parziale, delle domande avversarie, invocava l'applicazione dei principi dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percepiendum*, ai fini della determinazione dell'eventuale indennità da riconoscersi, operando una necessaria compensazione con quanto già percepito dal ricorrente a titolo di trattamento economico alternativo o sostitutivo e/o con quanto costui avrebbe potuto percepire in ragione dell'ordinaria diligenza.

Rassegnava infine, le seguenti conclusioni: "*1. in via principale, rigettare integralmente il ricorso introduttivo del Giudizio in quanto inammissibile e/o improcedibile e/o nullo e, comunque, manifestamente infondato in fatto ed in diritto, dichiarando legittimo e valido l'impugnato recesso dal contratto al termine del periodo di apprendistato per le causali esposte in narrativa; 2. in via subordinata, per la non creduta ipotesi di ritenuta illegittimità del recesso impugnato, dichiarare, comunque, estinto il rapporto di lavoro e contenere le conseguenze risarcitorie nei limiti di cui al minimo previsto dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 23/2015, quindi in sei mensilità dell'ultima retribuzione utile per la*

maturazione del trattamento di fine rapporto; 3. in estremo subordine, per la veramente non creduta ipotesi di accoglimento dell'avversaria domanda, si chiede all'On.le Giudicante di voler almeno dedurre l'aliunde perceptum o percipiendum da qualsivoglia somma dovesse essere attribuita al ricorrente; 4. Condannare parte ricorrente alla refusione delle spese di causa e dei compensi di avvocato, oltre spese forfettarie, IVA e CPA come per legge".

Con atto depositato in data 28.11.2025 il ricorrente deduceva che in data 21 novembre 2025, la *Controparte_1* gli comunicava un nuovo ed ulteriore licenziamento, questa volta motivato da una pretesa "giusta causa", da valutarsi ai sensi dell'art. 116 c.p.c. quale argomento di prova a sostegno della fondatezza del ricorso introduttivo.

La parte resistente si opponeva all'acquisizione della documentazione sopravvenuta, sostenendone la irrilevanza.

Denegata l'ammissione delle prove orali articolate in ricorso, la causa, all'esito della discussione orale, è stata decisa come da sentenza ex art. 429 c.p.c. completa di dispositivo e motivazione.

3. Il ricorso è fondato nei limiti appresso segnati e per le motivazioni che di seguito si esporranno

Preliminarmente deve procedersi alla corretta ricostruzione della vicenda e, soprattutto, all'esatta qualificazione dell'atto compiuto dalla società per porre termine al rapporto di apprendistato.

Parte ricorrente ha sostenuto la qualificazione della vicenda in termini di licenziamento illegittimo, (al quale, ovviamente, troverebbe applicazione una disciplina diversa e ben distinta da quella del recesso dal contratto di apprendistato), deducendo il proprio stato di disabilità asseritamente conseguente all'infortunio sul lavoro subito il 2.2.2024 e valorizzando soprattutto il contenuto della lettera di recesso nella quale si faceva riferimento a "condizioni attuali di mercato", "riorganizzazione aziendale", "ottimizzazione dei carichi di lavoro", "riduzione dei costi aziendali".

Parte resistente, invece, ha sostenuto la qualificazione della lettera inviata al ricorrente in data 18.3.2025 come recesso ai sensi dell'art. 42 comma 4 del d. lgs 81/2015.

La ricostruzione di parte resistente, ad avviso del Tribunale, non può essere condivisa. Valgano a tal fine le seguenti considerazioni.

4. Vale premettere che l'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (cfr. art. 41 d.lgs. 81/2015) caratterizzato da una "*struttura bifasica, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e*

retribuzione si aggiunge l'elemento specializzante costituito dallo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale), mentre, nella seconda, soltanto residuale, perché condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c., il rapporto (unico) continua con la causa tipica del lavoro subordinato" (Cass. Lav. sent. n. 2365/2020).

La peculiarità del contratto di apprendistato risiede nel fatto che -se durante la fase formativa trova applicazione l'ordinaria disciplina in materia di licenziamento- al termine della fase formativa si crea una "zona grigia" in cui viene riconosciuto al datore di lavoro il potere di recedere liberamente dal contratto senza fornire motivazione (recesso *ad nutum*) ed il cui mancato esercizio determina la sua prosecuzione come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'apprendistato, dunque, è uno dei pochi casi residui in cui al datore di lavoro è concesso un regime di libera recedibilità, analogamente al patto di prova.

L'attuale disciplina è contenuta nel decreto legislativo 81/2015, ove è confluito il precedente T.U. 167/2011.

In particolare, il recesso dal contratto di apprendistato è disciplinato nell'art. 42 cc. 3 e 4, il quale dispone: "*3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.*

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

La citata disposizione è chiara nel riconoscere che il potere datoriale di recedere *ad nutum* dal rapporto possa essere esercitato alla fine -e solo alla fine- del periodo di formazione, coincidente con l'ultimo giorno di apprendistato. Tale lettura è corroborata dalla novella operata dell'art. 1 c. 16, let. B), l. 92/2012 la quale, intervenendo nel testo del precedente T.U., ha precisato che "*nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato*", intervento trasfuso nell'attuale decreto legislativo.

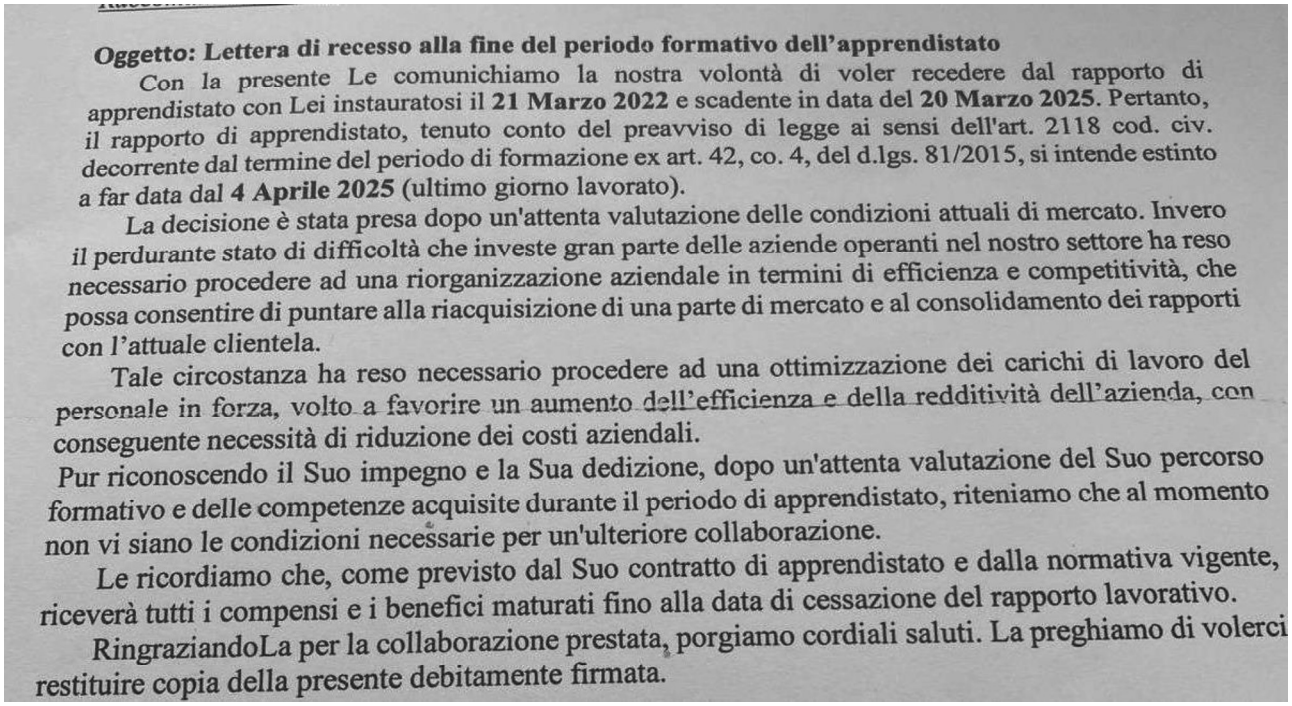
Nel caso in esame, è pacifico e documentale che parte datoriale ha comunicato al ricorrente

l'intento di recedere ex art. 42 c. 4 d.lgs. 81/2015 dal contratto di apprendistato a far data dal 04/04/2022 (cfr. doc. 1 in produzione di parte resistente), con lettera datata 18/03/2025, consegnata *pro manibus* al lavoratore in pari data. È altrettanto pacifico che il contratto di apprendistato del ricorrente sarebbe terminato in data 20/03/2025. Dunque, è pacificamente provato che parte resistente ha esercitato il potere di recesso *ad nutum ante tempus*, non essendo ancora terminato il periodo di formazione.

Nè può essere valorizzata la previsione, contenuta nella lettera in discorso, della efficacia del recesso al termine del periodo di formazione computato il periodo di preavviso, in quanto ciò non trova fondamento nella lettera della norma già esaminata ed esporrebbe l'apprendista ad un potere sostanzialmente arbitrario ed assoluto non solo a livello sostanziale (non essendo necessaria motivazione), ma anche formale in quanto il datore potrebbe -in astratto- in qualsiasi momento comunicare all'apprendista il recesso dal contratto con effetti posticipati alla scadenza della formazione (per una ricostruzione in questi termini cfr. Tribunale di Bologna sentenza n. 923/2024).

Depone inoltre nel senso innanzi indicato anche il contenuto della lettera in discorso, in cui il datore di lavoro non si è limitato ad esprimere la volontà di sciogliersi dal contratto, ma vi ha inserito plurimi riferimenti alla situazione di crisi aziendale ("condizioni attuali di mercato", "necessità di riorganizzazione aziendale", "ottimizzazione dei carichi di lavoro" e "necessità di riduzione dei costi aziendali)", dovendosi escludere, conseguentemente, che la società si sia voluta avvalere semplicemente della facoltà, prevista per legge, di risolvere il contratto di lavoro prima del termine di completamento del periodo di apprendistato, al fine di evitarne la trasformazione in contratto di lavoro ordinario.

Nel dettaglio si legge nella suddetta lettera:



Oggetto: Lettera di recesso alla fine del periodo formativo dell'apprendistato

Con la presente Le comunichiamo la nostra volontà di voler recedere dal rapporto di apprendistato con Lei instauratosi il **21 Marzo 2022** e scadente in data del **20 Marzo 2025**. Pertanto, il rapporto di apprendistato, tenuto conto del preavviso di legge ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. decorrente dal termine del periodo di formazione ex art. 42, co. 4, del d.lgs. 81/2015, si intende estinto a far data dal **4 Aprile 2025** (ultimo giorno lavorato).

La decisione è stata presa dopo un'attenta valutazione delle condizioni attuali di mercato. Invero il perdurante stato di difficoltà che investe gran parte delle aziende operanti nel nostro settore ha reso necessario procedere ad una riorganizzazione aziendale in termini di efficienza e competitività, che possa consentire di puntare alla riacquisizione di una parte di mercato e al consolidamento dei rapporti con l'attuale clientela.

Tale circostanza ha reso necessario procedere ad una ottimizzazione dei carichi di lavoro del personale in forza, volto a favorire un aumento dell'efficienza e della redditività dell'azienda, con conseguente necessità di riduzione dei costi aziendali.

Pur riconoscendo il Suo impegno e la Sua dedizione, dopo un'attenta valutazione del Suo percorso formativo e delle competenze acquisite durante il periodo di apprendistato, riteniamo che al momento non vi siano le condizioni necessarie per un'ulteriore collaborazione.

Le ricordiamo che, come previsto dal Suo contratto di apprendistato e dalla normativa vigente, riceverà tutti i compensi e i benefici maturati fino alla data di cessazione del rapporto lavorativo.

RingraziandoLa per la collaborazione prestata, porgiamo cordiali saluti. La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata.

5. Alla luce di quanto precede, troverà applicazione l'ordinaria disciplina in materia di licenziamento, in quanto esercitato nel corso dell'apprendistato.

Parte ricorrente ha dedotto innanzi tutto che il licenziamento sarebbe stato intimato da ragioni discriminatorie connesse alla sua condizione fisica (disabilità), derivante dall'infortunio sul lavoro.

Si premette che il licenziamento discriminatorio si configura come quel recesso datoriale fondato su motivi politici, religiosi, etnici, sessuali, sindacali, salute, ecc… e posto in essere in violazione di specifiche norme imperative di natura interna (art. 4 della l. n. 604 del 1966, art. 15 st. lav. e art. 3 della l. n. 108 del 1990) ed europea (direttiva 2000/78/CE e relativo decreto legislativo nazionale di attuazione n. 216/2003). In particolare, l'art. 2 c. 1 d.lgs. 216/2003 precisa che "*per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:*

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che

professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

In base alla citata normativa, emerge che la tutela della salute da comportamenti datoriali discriminatori è strettamente connessa alla nozione di handicap. Nozione che, tuttavia, non coincide perfettamente con quella di malattia. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha precisato che, ai sensi della direttiva 2000/78, "*la nozione di «handicap» deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori …*" (CGUE Sent. n. 335/11).

La Corte di Cassazione ha fornito ulteriori specificazioni sulla nozione di handicap/disabilità di origine comunitaria, precisando "*l'assoluta autonomia del concetto di handicap, quale fattore di discriminazione, rispetto all'accertamento della condizione di handicap grave di cui alla L. 104 del 1992*" (Cass. Lav. sent. n. 23338.2018). Lo stato di handicap/disabilità, sebbene non coincida con lo stato di malattia non è contrapposto ad esso, che può esserne tanto causa quanto effetto (Cass. Lav. sent. n. 9095.2023), rientrando in tale nozione - anche sulla scorta della Convenzione ONU e della Carte dei diritti fondamentali dell'UE - tutte le limitazioni risultanti da menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali durature che - a prescindere dalla sua natura congenita o derivante da incidente - limitino la partecipazione del lavoratore alla vita professionale in condizioni di parità.

Ciò premesso, si osserva che, nel caso in esame, dalle allegazioni delle parti e dalla documentazione prodotta è emersa una pluralità di cause di assenza per malattia (dal 8.04.2024 al 12.07.2024: cfr. all. 11 in produzione di parte resistente), oltre un'assenza di 3 giorni per infortunio sul lavoro subito dal lavoratore il 2/2/2024 e cessato, secondo il certificato *CP_4* (all 10 in produzione resistente), al 6.04.2024.

Conseguentemente, non può ritenersi provato che gli stati di malattia siano connessi ad una condizione di disabilità secondo la definizione offerta dalla CGUE e come specificata dalla Corte di legittimità, tale da ricevere copertura contro i trattamenti antidiscriminatori.

A ciò si aggiunga che la resistente ha documentato che tutti i contratti di apprendistato in essere hanno formato oggetto di recesso nel periodo da luglio 2024 a settembre 2025 con missive di tenore analogo a quella inviata al ricorrente, il che esclude all'evidenza il carattere discriminatorio del recesso (cfr. allegato 14 in produzione di parte resistente).

Non sussistendo i presupposti, il motivo di ricorso deve essere respinto.

6. Parte ricorrente ha dedotto inoltre la insussistenza del giustificato motivo e la violazione dell'obbligo di repechage.

La società resistente ha dedotto a sostegno del giustificato motivo oggettivo le ragioni della crisi aziendale e la gravità della stessa riportate nel verbale di accordo sindacale del 7 giugno 2025 [cfr. all. 13 in produzione di parte resistente], ove si dà atto che la crisi di mercato, con conseguente riduzione di lavoro, ha comportato per la società una notevole riduzione di commesse in ingresso, tali da generare un valore di produzione che ha portato a chiudere l'anno 2024 con un ribasso del 37% rispetto all'anno 2023 e nei primi cinque mesi dell'anno 2025 il ribasso è stato dell'82,90% rispetto allo stesso periodo dell'anno 2024, deducendo altresì che questi risultati hanno determinato esuberi per oltre 120 unità lavorative. Ha soggiunto che ad agosto 2024, la società, che non era riuscita ad approvare il bilancio 2024 in ragione dello stato di crisi, si è vista costretta a depositare istanza di accesso alla Composizione Negoziata della Crisi, ai sensi degli articoli 12 e ss. del D. Lgs. 14/2019 e s.m.i., con relativa richiesta di applicazione delle misure protettive cui all'art. 18 della medesima normativa, confermate dal Tribunale di Avellino con provvedimento del 30 settembre 2025 (cfr. all. 2 e 16 in produzione di parte resistente).

Orbene è noto che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo riguarda le esigenze organizzative e produttive dell'impresa, non sindacabili dal giudice, in ossequio al principio della libera impresa di cui all'art. 41 Cost., ma deve essere valutato, se contestato in giudizio dal lavoratore licenziato, nella sua effettività.

La valutazione complessiva del contesto probatorio consente di ritenere sussistente il giustificato motivo oggettivo individuato nella riorganizzazione aziendale.

Nondimeno la documentazione prodotta da parte resistente non prova l'impossibilità di collocare il ricorrente in altra mansione.

Né, nella lettera di licenziamento viene indicata la ragione per la quale, a fronte della necessità di riorganizzare aziendale, fosse stato individuato il ricorrente come risorsa da eliminare e non altri.

Il licenziamento del ricorrente risulta, quindi, immotivato quantomeno sotto l'aspetto della violazione, da parte della datrice di lavoro, dell'obbligo di verificare l'esistenza di un posto di lavoro alternativo, anche in mansioni inferiori, al fine di scongiurare il licenziamento, che resta l'*extrema ratio*, anche nel caso di riorganizzazione aziendale del datore di lavoro.

Né a tal fine sarebbe stata conducente la prova orale articolata dalla parte resistente in quanto avente ad oggetto circostanze documentali concernenti lo stato di crisi dell'impresa.

Può dunque farsi applicazione del principio della ragione più liquida relativa al mancato

espletamento del *repechage* da parte della datrice di lavoro al fine della soluzione della controversia.

7. Quanto alle conseguenze del licenziamento illegittimo, deve tenersi conto del fatto che il *Parte_1* aveva iniziato il proprio rapporto di lavoro il 21/3/2022.

Ad esso, pertanto, è applicabile il D. Lgs 4.3.2015, n. 23.

In particolare, l'art. 3, comma 1 del suddetto decreto prevede che: "*Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità*". deve essere dichiarato costituzionalmente illegittimo

La Corte costituzionale, con sentenza 26 settembre-8 novembre 2018, n. 194 (Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45 – Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale del presente comma, sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, nella L. 9 agosto 2018, n. 96, limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio».

Nel caso di specie, la durata del rapporto di lavoro (tre anni) e le condizioni economiche dell'azienda giustificano la determinazione della indennità in misura pari ad 6 mensilità, non trovando applicazione il principio dell'*aliunde percetpum*, in assenza di testuale richiamo normativo.

In conclusione, in ragione delle motivazioni innanzi illustrate, complessivamente considerate, discende la decisione di cui in dispositivo, con assorbimento di ogni ulteriore profilo.

8. Spese compensate in ragione dell'accoglimento parziale del ricorso, della peculiarità della vicenda e delle condizioni obiettive e subiettive della vicenda in esame idonee ad incidere sull'astratta conoscibilità delle rispettive ragioni giuridiche.

P.Q.M.

Il Tribunale di Avellino, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa e/o assorbita, così provvede:

1) in accoglimento parziale del ricorso, dichiara l'illegittimità del licenziamento

intimato in data 18/3/2025 e, per l'effetto, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento (18/3/2025) e condanna la parte resistente al pagamento, in favore della parte ricorrente, di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento, oltre accessori come per legge.

2) Compensa le spese.

Così deciso in Avellino, 29/09/2026

Il Giudice del lavoro

(dott.ssa Daniela di Gennaro)