



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Tribunale Ordinario di Pisa**  
**Sezione Lavoro**

**N.R.G. 794/2023**

Il Giudice del Lavoro, Salvatore Ferraro, a seguito dell'udienza svolta in data 20.03.2025 a trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa proposta da

██████████ (C.F.: ██████████), rappresentato e difeso dall'avv. Sandro Pardossi ed elettivamente domiciliato presso il suo studio professionale;

**ricorrente**

*CONTRO*

██████████ S.P.A. (P.I.: ██████████), rappresentata e difesa dagli avv.ti ██████████ e ██████████ ed elettivamente domiciliata presso il suo studio professionale;

**resistente**

**OGGETTO:** Impugnazione licenziamento disposto per giustificato motivo oggettivo

**Conclusioni**

Per la parte ricorrente ██████████: *“che il Giudice del Lavoro del Tribunale di Pisa, per i motivi esposti in premessa ed in accoglimento del presente ricorso, dichiari*



*l'illegittimità del licenziamento intimato da [REDACTED] spa con lettera datata 17 aprile 2023 (ricevuta dal ricorrente in data 29.04.2023) e, conseguentemente, ai sensi del comma 4, così come richiamato dal comma 7 dell'art.18 L. 300/1970, ordini la reintegra del lavoratore nel proprio posto di lavoro con condanna della società resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a tante mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad €.2.208,83) dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra (oltre al pagamento, per il medesimo periodo, della copertura assicurativa e previdenziale), maggiorata di rivalutazione ed interessi per ogni singola mensilità e con vittoria delle spese del presente giudizio. In subordine ed in denegata ipotesi, accertata l'illegittimità del licenziamento, vista la fattispecie, condanni la società resistente al pagamento della misura massima dell'indennità risarcitoria prevista dal comma 5 (retribuzione globale di fatto mensile pari ad €.2.208,83), così come richiamato dal comma 7 dell'art.18 L. 300/1970, con vittoria delle spese”.*

Per la parte resistente [REDACTED] s.p.a.: “*Voglia Codesto Ecc.mo Tribunale adito, disattesa e respinta ogni contraria e diversa istanza, eccezione e deduzione, così giudicare: In via principale: (i) respingersi, perché infondata in fatto e in diritto, la domanda di impugnativa del licenziamento avanzata dal Ricorrente con l'atto introduttivo del presente giudizio; (ii) accertarsi e dichiararsi, ad ogni effetto di legge e di contratto, la giustificatezza e/o la legittimità e/o l'efficacia e/o la validità, quale giustificato motivo oggettivo, del licenziamento irrogato dalla Società nei confronti del Ricorrente, con lettera del 17.4.2023; In via subordinata: (iii) nella denegata ipotesi di accoglimento – anche parziale – della domanda avversaria, rideterminare, previo ogni più opportuno accertamento di cui ai motivi meglio esposti in atti, l'ammontare della misura sanzionatoria nella misura minima; (iv) nella denegata ipotesi di accoglimento, anche parziale, delle domande avversarie - accertata e dichiarata l'inapplicabilità alla fattispecie de qua dei rimedi di cui ai commi 1°, 2° e 4°, dell'art. 18 L. 300/1970 – farsi applicazione del rimedio di cui al comma 5° dell'art. 18 L. 300/1970 e, per gli effetti, dichiarare il rapporto di lavoro inter partes risolto con effetto dalla data del*



*licenziamento e liquidazione dell'indennità risarcitoria nella misura minima di legge; In ogni caso: (v) si eccipisce l'aliunde perceptum vel percipiendum con riferimento a tutte le somme a qualsiasi titolo percepite (i.e. ivi inclusa la indennità sostitutiva del preavviso) dal Ricorrente nel periodo successivo al licenziamento e, nella denegata ipotesi di accoglimento, anche parziale, delle domande avversarie, se ne chiede sin d'ora la compensazione e la detrazione rispetto alle somme eventualmente riconosciute a favore del Ricorrente; (vi) respingersi il ricorso avversario; (vii) con vittoria di spese, diritti, onorari”.*

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

1. Con ricorso depositato in data 19.06.2023, il ricorrente impugnava il licenziamento a lui intimato dal datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo, chiedendo la reintegra nel posto di lavoro o, in subordine, il pagamento di mensilità.
2. In particolare, il ██████ riferiva di essere stato assunto dalla società ██████ ██████ s.p.a. con un contratto a tempo determinato in data 10.04.2007, poi trasformato in contratto a tempo indeterminato in data 10.04.2008, con la qualifica di impiegato di V categoria del CCNL Metalmeccanici Industria. Le sue mansioni erano di impiegato informatico, analista programmatore software, occupandosi della manutenzione correttiva ed evolutiva del codice software inerente a vari applicativi (“Example”, “IOLTrade”, “ETICA”, “ExampleJ”) relativi ai settori Banking, Finance & Insurance.
3. Con lettera datata 17.04.2023 la società datrice di lavoro, fallito il precedente tentativo di conciliazione, comunicava al ricorrente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dovuto a una contrazione dei ricavi e a una conseguente riduzione dei costi e razionalizzazione della propria organizzazione, in riferimento alle tecnologie utilizzate dal ██████, determinando la necessità di semplificare la propria struttura e ridurre le posizioni superflue, fra cui quella del



ricorrente. Nella lettera di licenziamento veniva aggiunto che non vi era la possibilità di impiegare il dipendente in mansioni diverse.

4. Il ricorrente, nell'impugnare il licenziamento, contestava la genericità delle motivazioni addotte; in particolare, negava sia la riduzione dei ricavi della società (risultando dati economici più che positivi) sia l'impossibilità di essere impiegato in mansioni diverse (anche inferiori), in altre sedi o per un orario ridotto. Il ████████ evidenziava che la società convenuta non aveva adottato alcuna iniziativa per evitare o comunque arginare l'asserita crisi economica, anche allo scopo di mantenere i livelli occupazionali dei propri dipendenti. In merito alla giustificazione connessa all'abbandono di determinati applicativi gestiti dal ricorrente, si evidenziava che il ████████ avrebbe potuto benissimo essere adibito allo sviluppo e all'utilizzo di altri programmi informatici.
5. In ultimo, il ricorrente riferiva che le motivazioni della società resistente erano clamorosamente smentite dal fatto che, dopo il licenziamento del P██████ la società ████████ s.p.a. aveva assunto ben sei persone, una a tempo determinato e cinque a tempo indeterminato.
6. In data 05.04.2024 si costituiva in giudizio la parte resistente, ████████ s.p.a., che contestava le argomentazioni esposte dal ricorrente e chiedeva il rigetto delle domande proposte.
7. La resistente, in particolare, riferiva che il ████████, in qualità di programmatore, negli ultimi anni era stato impiegato in due nuove tecnologie, denominate "ClikView" e "ClikSense", che, a seguito del periodo di crisi pandemica dovuta al virus COVID-19 e della forte concorrenza sul mercato, determinavano un azzeramento dei livelli di crescita in termini di ricavi, passando da oltre 400 mila euro nel 2014 a 11 mila euro nel 2022. Pertanto, la società decideva di abbandonare le suddette tecnologie e, quindi, di riorganizzare e razionalizzare le proprie risorse, allo scopo di ridurre i costi di esercizio, sopprimendo le posizioni ritenute ridondanti, fra cui quella del ricorrente.
8. Sull'obbligo di *repechage* la resistente ribadiva l'impossibilità di adibire il



lavoratore a mansioni diverse, non risultando posti a lui assegnabili in base alle sue competenze e alla sua esperienza. Si aggiungeva che, dopo il licenziamento del ██████, erano state assunte tre persone, ma per inquadramenti contrattuali e ruoli non di competenza del ricorrente. La ██████ puntualizzava che nessuna ipotesi di licenziamento collettivo poteva configurarsi, in quanto il ██████ era stato l'unico dipendente ad essere licenziato.

9. La società resistente, pertanto, concludeva per il rigetto del ricorso, sostenendo la piena legittimità del licenziamento intimato, sussistendo un chiaro giustificato motivo oggettivo (dovuto a un'insindacabile scelta organizzativa e gestionale del datore di lavoro) e non ricorrendo un'ipotesi praticabile di ripescaggio del lavoratore licenziato.
10. L'attività istruttoria si concretizzava nell'ordinare alla società resistente di produrre in giudizio il LUL a partire dal 30 giugno, all'I.N.P.S. di fornire i dati relativi all'effettiva percezione da parte del ricorrente dell'assegno NASpI a decorrere dalla data del licenziamento in oggetto, al Centro per l'Impiego di Pisa di trasmettere i dati relativi all'attività svolta e ai redditi percepiti dal ricorrente dopo il licenziamento impugnato.
11. La prova per testi veniva assunta all'udienza del 04.12.2024.
12. All'udienza del 20.03.2025, tenutasi nelle forme di trattazione scritta, la causa è stata decisa con deposito della sentenza nel sistema telematico
13. Il ricorso è fondato e deve essere accolto.
14. Dalla documentazione in atti e dalle testimonianze raccolte risulta che il ricorrente è stato dipendente della società resistente dal 10.04.2007, con la qualifica di impiegato. Per un anno con contratto di lavoro a tempo determinato, dal 10.04.2008 con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nel corso dell'attività lavorativa svolta, il ██████ in qualità di impiegato informatico, si è occupato di



diversi programmi ed applicativi concernenti i settori Banking, Finance & Insurance e trattando con diversi clienti.

15. Con lettera del 17.04.2023 il ricorrente è stato licenziato con la seguente motivazione, contestata dal ricorrente: *“Egregio sig. ████████, facendo seguito alla comunicazione (da intendersi qui integralmente richiamata) datata 23.2.2023, da noi inviata, in pari data, sia all’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Livorno-Pisa sia a Lei, con la quale si richiedeva la convocazione della Commissione Provinciale di Conciliazione ex art. 410 c.p.c., in relazione all’art. 7 L. n. 604/1966, al perfezionamento della predetta procedura, stante l’esito negativo del conseguente tentativo di conciliazione esperito, rispettivamente, in data 21.3.2023 e 14.4.2023 dinanzi alla predetta Commissione, Le rappresentiamo quanto segue, dettagliando i contenuti alla base della nostra volontà di recedere dal rapporto di lavoro inter partes. Le ragioni alla base della decisione aziendale sono da ricondurre ad un azzeramento dei livelli di crescita in termini di ricavi, anche a seguito del periodo emergenziale legato alla pandemia “Covid- 19”. In particolare, con specifico riferimento alle tecnologie “ClickSense” e “ClickView”, anche a fronte della sempre crescente concorrenza nel settore di riferimento, abbiamo valutato e deciso a livello commerciale di non sviluppare né utilizzare ulteriormente le predette tecnologie, azzerando di fatto le attività e le commesse in tali ambiti. In tale contesto, è, quindi, risultata necessaria una manovra atta a ridurre i costi di struttura ed a razionalizzare l’organizzazione, con specifico riferimento alle predette tecnologie. È stato, infatti, deciso di realizzare una semplificazione della struttura aziendale, sopprimendo, anche in una prospettiva di riduzione dei costi fissi, le posizioni ritenute ridondanti e non strategiche. Abbiamo, quindi, deciso, nello specifico, di procedere alla soppressione della Sua posizione di “Impiegato” presso gli uffici di Pisa, via Cisanello, n. 145. In ragione di tutto quanto sopra, alla luce della soppressione del Suo posto di lavoro e non disponendo di altre opportunità di lavoro ove poterLa utilmente ricollocare ai sensi dell’art. 2103 c.c., siamo costretti a comunicarLe la risoluzione del rapporto di lavoro con Lei intercorrente, ai sensi*



*e per gli effetti di cui all'art. 3 L. n. 604/1966, per giustificato motivo oggettivo, con effetto dal 23.2.2023 (data di avvio della procedura ex art. 7 L. n. 604/1966). La esoneriamo dallo svolgimento in servizio dell'ulteriore periodo di preavviso, con corresponsione in Suo favore della relativa, residua, indennità sostitutiva. Le spettanze di fine rapporto Le saranno accreditate nei tempi tecnici necessari per la loro elaborazione. 9 Da ultimo, La preghiamo di provvedere tempestivamente alla restituzione dei beni aziendali in Suo possesso. Distinti saluti”.*

16. La società convenuta, quindi, ha motivato il licenziamento con un giustificato motivo oggettivo, ovvero per le seguenti ragioni: 1) azzeramento dei ricavi in riferimento alle tecnologie “QlickSense” e “QlickView”, anche a seguito del periodo di emergenza pandemica da COVID-19; 2) necessità di abbandonare le suddette tecnologie e, conseguentemente di ridurre i costi e razionalizzare l’assetto organizzativo, riducendo le posizioni ritenute sovrabbondanti; 3) necessità di sopprimere la posizione di lavoro del ██████ che si occupava delle suddette tecnologie; 4) impossibilità di collocare diversamente il dipendente, non disponendo di un posto di lavoro utile per lui in base alla sua esperienza e professionalità.
17. L’istruttoria svolta in questo giudizio ha dimostrato l’illegittimità del licenziamento intimato dalla società resistente, non sussistendo nel caso di specie un giustificato motivo oggettivo.
18. La motivazione adottata dalla società, a fondamento del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro con il ricorrente, è priva di fondamento. Lo stato di crisi della società non risulta affatto dalla documentazione depositata. La ██████ ██████ s.p.a. è una società per azioni (doc.7 di parte ricorrente), che svolge attività di consulenza nel settore delle tecnologie informatiche; alle sue dipendenze ha oltre 80 impiegati; la società gestisce plurime unità locali (Pisa, Milano, Firenze e Roma). Dai bilanci depositati (doc.8 di parte ricorrente) non risulta uno stato di decozione o, comunque, una situazione economica deficitaria della società in oggetto. Anzi, da tali documenti emergono dati positivi dell’andamento economico societario, così come evidenziato dalla parte ricorrente



(aumento dei ricavi delle vendite e del valore della produzione, aumento degli utili, riduzione del passivo).

19. Dall'altro lato la società resistente non ha depositato dei documenti che attestassero rilevanti perdite della società e un principio di dissesto economico che potessero giustificare una riduzione del numero degli impiegati allo scopo di ridurre i costi di gestione. La ██████████ si è semplicemente limitata a depositare il fatturato relativo alle tecnologie "ClickSense" e "ClickView" (doc. 6 di parte resistente), che dimostra un evidente calo di redditività delle stesse con il passare degli anni. Ciò ha determinato la comprensibile scelta imprenditoriale di abbandonare le suddette tecnologie, in quanto non in grado di garantire redditi alla compagine societaria. Tuttavia, la crisi di un settore produttivo, poi abbandonato, non può essere considerata come crisi dell'intera azienda, che, al contrario, i documenti contabili depositati dal ricorrente smentiscono in modo evidente.
20. Pertanto, l'argomentazione che la società pone a fondamento del licenziamento deve essere assolutamente circoscritta all'utilizzo delle suddette tecnologie, in quanto per le altre attività produttive la società resistente non presentava affatto indici negativi di profitto. La chiara conferma che non si tratti di una fase di crisi dell'azienda, ma solo ed esclusivamente di due tecnologie utilizzate, è data dal fatto che nel periodo in esame, oltre al ██████████, non è stato licenziato nessun altro dipendente, diversamente da quanto paventato dalla società resistente (*"sopprimendo, anche in una prospettiva di riduzione dei costi fissi, le posizioni ritenute ridondanti e non strategiche"*).
21. Pertanto, la giustificazione posta a fondamento del licenziamento del ██████████, ovvero uno stato di crisi dell'azienda, è da circoscrivere esclusivamente un solo settore produttivo, quello delle tecnologie sopra indicate, in cui il ██████████ era impiegato.
22. A questo punto viene da chiedersi se il crollo dei profitti legati a due applicativi possa giustificare il licenziamento di un dipendente, quando è stato l'unico a essere stato licenziato, quando vi sono oltre 80 dipendenti, quando vi sono altri



settori e tecnologie in campo informatico utilizzati dalla [REDACTED]. La risposta non può che essere negativa.

23. A conferma della corretta valutazione della condotta tenuta dalla società ricorrente soccorre un'importante considerazione. Il collega del ricorrente che si occupava delle medesime tecnologie sopresse dalla [REDACTED] ovvero [REDACTED] (*“Posso confermare che ero impiegato nelle tecnologie ClickSense e ClichView insieme al sig. [REDACTED]”* – teste [REDACTED]), a differenza del [REDACTED] non è stato affatto licenziato. Se il licenziamento del ricorrente fosse stato determinato effettivamente dall'abbandono degli applicativi “ClickSense e ClichView”, allora la società resistente avrebbe dovuto licenziare non solo il [REDACTED] ma anche il [REDACTED].
24. La motivazione del licenziamento del ricorrente, però, difetta in modo palese anche sotto un altro profilo, quello dell'obbligo di *repechage*. La società resistente afferma l'impossibilità di utilizzare l'attività lavorativa del ricorrente in altri settori produttivi, adducendo le seguenti ragioni: a) il [REDACTED] non aveva le competenze per lavorare in alcuni settori; b) il [REDACTED] non aveva la preparazione per lavorare su altre tecnologie, se non facendo dei corsi di formazione.
25. In primo luogo, va osservato che il [REDACTED] non è stato sempre e solo adibito alle due tecnologie citate, “ClickSense” e “ClickView”, ma, in precedenza, aveva lavorato in molteplici attività impiegate a livello di programmatore informatico, fra cui “Example”. Lo affermano in modo concorde tutti i testimoni sentiti. Quindi, il ricorrente aveva maturato in passato esperienze lavorative che gli avrebbero senz'altro consentito di ricollocarsi in altri settori produttivi della Insurance OnLine. Anche se il reimpiego del ricorrente in altri settori avrebbe reso necessario il compimento di un'attività formativa, ciò non avrebbe dovuto costituire un ostacolo, considerato che tale attività verosimilmente è stata compiuta per il Santini e sicuramente è stata fatta per il [REDACTED] quando è passato a utilizzare le tecnologie “ClickSense” e “ClickView”, come riferito dal teste [REDACTED] (*“Posso confermare che da ultimo, il sig. [REDACTED] dopo un periodo di addestramento, su una piattaforma non proprietaria (“ClickSense” e*



“ClickView”) veniva impiegato per diversi anni sulla stessa”).

26. In ogni caso, a ben vedere, non si sarebbe trattato di una vera e propria attività formativa del dipendente (a cui il datore di lavoro non sarebbe tenuto, come indicato dalla Suprema Corte – v. ord. 10627/2024, 17036/2024), perché si sta parlando di un programma che il ██████ aveva utilizzato in passato per diverso tempo. In realtà, si sarebbe trattato di una semplice attività di aggiornamento, in grado di far apprendere al dipendente la novità informatiche introdotte nell'utilizzo del programma “Example”.
27. Non risulta che al ██████ siano state fatte offerte per la conservazione del posto di lavoro, indicando il trasferimento presso altra sede o aziende collegate, lo svolgimento di mansioni inferiori, l'impiego per orari ridotti o altro.
28. Di fatto la resistente non ha fornito alcuna prova di impossibilità di *repechage*, limitandosi ad asserire l'impossibilità di una diversa collocazione del dipendente, senza ulteriori precisazioni o specificazioni. Sul punto, la Corte di Cassazione è chiara nell'affermare che incombe sul datore di lavoro l'onere della prova di avere assolto all'obbligo di *repechage*: *“In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il lavoratore ha l'onere di dimostrare il fatto costitutivo dell'esistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato così risolto, nonché di allegare l'illegittimo rifiuto del datore di continuare a farlo lavorare in assenza di un giustificato motivo, mentre incombono sul datore di lavoro gli oneri di allegazione e di prova dell'esistenza del giustificato motivo oggettivo, che include anche l'impossibilità del cd. "repechage", ossia dell'inesistenza di altri posti di lavoro in cui utilmente ricollocare il lavoratore”* (sent. 12101/2016); *“in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta 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, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i suddetti oneri”* (ord. 33341/2022); *“In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di*



*"repechage" del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili"* (ord. 2739/2024).

29. Pertanto, le motivazioni poste a fondamento del licenziamento impugnato risultano del tutto fallaci: l'esigenza di riduzioni di costi ha portato al licenziamento di un solo dipendente; non è stata verificata la possibilità di impiegare il [REDACTED] in modo diverso, considerata la sua pluriennale esperienza e la molteplicità delle attività svolte nel campo informatico dalla [REDACTED]
30. A ulteriore conferma di quanto appena evidenziato va menzionata anche la comunicazione del 14.06.2023 del Centro per l'Impiego della Regione Toscana che, dichiara come la società [REDACTED] spa abbia provveduto ad assumere 6 persone nel periodo in cui il [REDACTED] è stato licenziato (una persona assunta a tempo determinato e cinque a tempo indeterminato). Ove effettivamente vi fosse stata una situazione economica negativa tale da imporre una riduzione dei costi e conseguentemente una riduzione dei posti di lavoro, la società resistente non avrebbe provveduto all'assunzione di nuovi dipendenti.
31. Accertata l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, per l'assenza di giustificato motivo oggettivo, derivano le conseguenze di cui all'art. 18, comma 4, della legge 300/70, in quanto richiamato dal comma 7 del medesimo articolo, ovvero la reintegra del lavoratore nel proprio posto di lavoro e la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero nel caso di specie pari ad 2.208,83 euro (doc.10 di parte ricorrente), oltre a interessi e rivalutazione monetaria, dedotto quanto percepito dal ricorrente a titolo di NASpI e per altri rapporti di lavoro. Inoltre, la società datrice di lavoro deve essere condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.
32. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo in base ai parametri per i compensi per l'attività forense di cui al D.M. 10.3.2014 n.55, pubbl. in GU n. 77 del 2.4.2014 e successive modifiche. Si tratta di causa dal



valore indeterminabile a complessità media.

**P.Q.M.**

- 1) **accerta e dichiara** l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società resistente [REDACTED] s.p.a. in data 17.04.2023 nei confronti del ricorrente [REDACTED] [REDACTED] per giustificato motivo oggettivo;
- 2) **condanna** la [REDACTED] s.p.a. alla reintegrazione di [REDACTED] nel proprio posto di lavoro;
- 3) **condanna** la [REDACTED] s.p.a. al pagamento a favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero nel caso di specie pari ad 2.208,83 euro, oltre interessi e rivalutazione monetaria, dedotto quanto percepito dal ricorrente a titolo di NASpI e per altri rapporti di lavoro.
- 4) **condanna** la [REDACTED] s.p.a. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi a [REDACTED] dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione
- 5) **condanna** la [REDACTED] s.p.a. al pagamento delle spese di lite in favore di [REDACTED], che liquida in complessivi [REDACTED] euro per compensi, oltre al rimborso delle spese forfettarie (determinate nella misura del 15 per cento del compenso totale per la prestazione), ad IVA e CPA come per legge.

Pisa, 22.07.2025

**Il Giudice del Lavoro**

Salvatore Ferraro

