



*del trasferimento dei ricorrenti presso la città di Bologna presso il sito di San Giorgio di Piano del 27 giugno 2023; 3. Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimato ai ricorrenti in data 7 agosto 2023; 4. Ordinare alla convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, la reintegrazione dei ricorrenti nella sede di lavoro in precedenza occupata, ovvero in una sede di lavoro nella città di Roma ovvero nel Lazio e ad ogni modo in una sede di lavoro conforme all'ordinamento e alla buona fede; 5. Condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a favore dei ricorrenti di una indennità risarcitoria (e/o retributiva) commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad euro 1.980,13 mensili), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e/o ad una somma corrispondente a 36 mensilità calcolata in base all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad euro 1.980,13 mensili), e corrispondente ad euro 71.284,68 o alla diversa somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia; il tutto con rivalutazione monetaria e interessi e con il pagamento delle spese di lite.*

A sostegno delle proprie pretese i ricorrenti lamentavano di essere stati dapprima trasferiti presso un appalto in scadenza, poi sottoposti ad una procedura di licenziamento collettivo, e, prima dello sviluppo del procedimento, trasferiti nuovamente a 400 km di distanza - con un preavviso di pochi giorni - presso un sito in cui non potevano recarsi e contestavano, pertanto, l'illegittimità del licenziamento per assenza ingiustificata e dei precedenti trasferimenti.

La ricostruzione dei fatti operata dai ricorrenti può essere così riassunta: il contratto di appalto tra [REDACTED] S.r.l. e [REDACTED] S.c.a.r.l. affidato dal [REDACTED] a [REDACTED] S.r.l., scadeva il 30 giugno 2023; con lettera del 21/3/23, inviata e ricevuta dalla società [REDACTED] S.R.L., in data 22/3/2023, i ricorrenti impugnavano il trasferimento, lamentando di essere stati trasferiti presso un impianto in procinto di chiudere e che non era vero che venivano impiegate esperienze e capacità dei ricorrenti che anzi li svolgevano mansioni inferiori, umili e faticose; la



datrice di lavoro, con lettera del 24/3/23, rispondeva che il trasferimento era stato reso necessario dalle dimissioni di 6 addetti e che *“non è pervenuta alcuna comunicazione dal committente primario con riferimento ai rapporti contrattuali relativi alla sede di Monterotondo”*; in data 8/5/23 [REDACTED] S.R.L., avviava la procedura di licenziamento collettivo per tutti gli addetti del sito di Monterotondo, confermando la fine dell'appalto e la chiusura dell'impianto; in data 27 giugno 2023 la società consegnava ai ricorrenti una nuova lettera di trasferimento degli stessi a Bologna presso il sito di San Giorgio di Piano a far data dal 3/7/2013 alle ore 8.00; quindi a 400 km di distanza e con soli 5 giorni di preavviso; con lettere del 19/7/23, del 26/7/23 e del 3/8/23, la società datrice di lavoro contestava l'assenza ingiustificata dei lavoratori presso il sito di San Giorgio di Piano (Bologna), a cui i ricorrenti rispondevano ribadendo la loro offerta di prestazioni nel corretto posto di lavoro, in ragione della illegittimità del trasferimento; con lettera datata 7/8/23, ricevuta l'8/8/2023, i lavoratori venivano licenziati per supposta giusta causa e, con lettera del 31/8/23, gli stessi impugnavano i licenziamenti.

Si costituiva in giudizio in termini la [REDACTED] S.r.l. chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato sia in fatto che in diritto e confermando la correttezza del proprio operato.

Nel corso del procedimento venivano assunte prove testimoniali.

All'esito del deposito delle note ex art. 127 ter c.p.c. la causa viene decisa sulla base dei seguenti motivi.

Ebbene, la legittimità del licenziamento – secondo la ricostruzione dei ricorrenti – è strettamente connessa ad una valutazione di legittimità dei trasferimenti a loro danno operati.

I ricorrenti, infatti, sostengono che i trasferimenti lamentati sarebbero avvenuti senza valide ragioni organizzative ed aziendali giustificative e pur con la consapevolezza che il primo sito di destinazione dei ricorrenti sarebbe stato chiuso dopo breve tempo.

La resistente si difende, contestando la ricostruzione così come operata.



Ora, come noto nell'ipotesi di trasferimento del lavoratore il relativo provvedimento non è soggetto ad alcun onere di forma e non deve necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro è obbligato a rispondere al lavoratore che li richieda, ma qualora sia contestata la legittimità del trasferimento il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le ragioni che lo hanno determinato, fornendo la prova delle reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento (cfr. Cass. 1383/2019; ex plurimis Cass. 807/2017).

In sintesi, ciò che il datore di lavoro è tenuto a provare è l'effettività del nesso causale tra il trasferimento e le comprovate ragioni di cui all'art. 2103c.c. (cfr. Cass. 27226/2018, 2143/2017).

Infatti, il datore di lavoro ha la facoltà di scegliere tra le varie possibilità organizzative quella che meglio risponda alle esigenze dell'impresa, non essendo sindacabile il merito della scelta datoriale tra le diverse soluzioni utilizzabili tra cui rientra certamente anche il trasferimento.

Ferma restando l'insindacabilità dell'opportunità del trasferimento, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375 c.c.), qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni ostative al trasferimento.

Dal principio secondo cui il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, discende che tale accertamento non può essere limitato alla situazione esistente nella sede di provenienza, ma deve estendersi anche alla sede di destinazione del lavoratore, restando a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza di dette ragioni.



Sul punto non può non evidenziarsi che le ragioni tecniche aziendali non possono ledere il diritto del lavoratore alla conservazione della sua professionalità che ha carattere prevalente rispetto alle esigenze organizzative del datore di lavoro.

La stessa funzione dequalificatoria del trasferimento ne determina l'illegittimità ontologica ex art. 2103 c.c. (Cass. 27226/2018, conf. 4265/2007; cfr. 11568/2017, 2143/2017).

Così come va sottolineato che anche il potere del datore di lavoro di trasferire i dipendenti va esercitato secondo buona fede e correttezza.

L'abuso del diritto non è ravvisabile nel solo fatto che una parte del contratto abbia tenuto una condotta non idonea a salvaguardare gli interessi dell'altra, quando tale condotta persegua un risultato lecito attraverso mezzi legittimi, essendo, invece, configurabile allorché il titolare di un diritto soggettivo, pur in assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà sono attribuiti (cfr. Cassazione 15885/2018 ove la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso configurasse un abuso il trasferimento in sedi lontane e disagiate di alcuni lavoratori, che avevano scelto di non aderire ad una proposta di conciliazione per l'accettazione della mobilità in una condizione di libera autodeterminazione e nella consapevolezza delle conseguenze di ciascuna delle opzioni esistenti).

Applicando i principi summenzionati al caso di specie, occorre verificare se l'onere incombente sul datore di lavoro e relativo alle comprovare le ragioni tecnico produttive che hanno condotto ai trasferimenti sia stato adempiuto.

Utili sul punto – oltre alla copiosa documentazione allegata – possono risultare le testimonianze rese nel corso del giudizio.



Il teste di parte ricorrente [REDACTED] ha dichiarato *“Io sono un sindacalista che si occupa di logistica. Non lavoro per la Logistica mai stato dipendente. Avevo amicizie in comune ai ricorrenti nel sindacato e poi ho seguito la loro situazione nell’azienda. Loro si sono rivolti al sindacato per alcune problematiche relative a orari, buste paga, condizioni lavorative. Si sono rivolti a me nel 2022. Dopo che si sono rivolti perché lamentavano delle problematiche la situazione è degenerata nel senso che il rapporto con il consorzio è conflittuale. L’azienda ci ha fatto subito capire che l’iscrizione al sindacato non era cosa gradita e lo ha fatto con alcuni episodi quale negazione ferie e permessi nonostante richiesta formulata nei tempi, il ripetuto trasferimento su altre sedi lavorative in cui sia gli orari e mansioni erano diverse. Io ho inviato più volte segnalazioni all’azienda con riguardo a questo atteggiamento ritorsivo verso i lavoratori. Queste problematiche prima dell’adesione non si erano mai manifestate ma erano di altro tipo, quali applicazione livelli, mansioni non consone. Le segnalazioni che ho fatto sono state inviate via pec e in più io avevo un’interlocuzione con la titolare [REDACTED] del consorzio e con uno dei responsabili operativi [REDACTED].”* Si mostra al teste l’allegato n.6 del ricorso e la n. 31 della memoria *“Questa all.6 è una mia segnalazione. L’all.31 è la risposta che ho ricevuto dall’azienda. Questa si riferiva alla mancata concessione di una o più giornate di permesso trascorse le quali come si fa a tornare indietro visto che la giornata era trascorsa. I lavoratori sono andati a lavorare. Poi ci sono stati altri episodi che ho rappresentato quali il fatto che veniva spenta la luce quando ancora i ricorrenti lavoravano e il trasferimento definitivo nella sede di Monterotondo che fu anomalo e su questo abbiamo avuto sospetti perché sapevamo che il magazzino era in una situazione abbastanza precaria. In quel magazzino c’era un unico sindacato quindi probabilmente la decisione di avvalersi di un altro sindacato fece inasprire i rapporti. Sicuramente ci fu un preposto aziendale, che è anche delegato sindacale della FILT CGL, del sito di Monterotondo [REDACTED] che era molto infastidito Oltre al documento 6 sicuramente ci sono state altre segnalazioni via pec.”*



Il teste di parte resistente [REDACTED] ha sostenuto *“Lavoro per la resistente da agosto 2018. Sono responsabile operativo, controllo di gestione e gestisco dei siti logistici, do supporto alle decisioni, effettuo controllo di gestione e mi interfaccio con l’amministratore della resistente con report settimanali e mensili con cui analizziamo le criticità dei vari siti logistici. Conosco i ricorrenti che si occupavano dapprima di attività di confezionamento ordini sul sito di Monterotondo ovvero posizionamento farmaci all’interno dei colli, chiudevano i colli e a seconda delle tipologie di farmaci componevano l’adeguato numero i colli, preparavano i colli dedicati a seconda della tipologia del farmaco, poi contavano il numero dei colli che erano in parte quelli confezionati e altri già confezionati che venivano posizionati in altra area, si recavano alla postazioni informatica e indicavano sulla postazione il corretto numero di colli di cui era composto l’ordine producendo le etichette. Una volta prodotte le etichette le stesse venivano applicate sui colli dell’ordine un’etichetta per ogni collo verificando che non ci fossero etichette in eccesso né colli privi dell’etichetta. Da Monterotondo sono stati trasferiti, per un calo di volumi del sito di Monterotondo, ad [REDACTED] ove hanno svolto attività di movimentazione merci sia manualmente sia con movimentazione elettrica. Poi sono stati ritrasferiti a Monterotondo e hanno ripreso le precedenti mansioni. All’inizio del 2023 quando sono stati ritrasferiti a Monterotondo avevamo avuto un calo di sei risorse e per questo sono stati trasferiti lì. L’appalto di Monterotondo lo abbiamo preso nell’agosto 2020 e abbiamo assunto tutti i lavoratori operanti su quel sito e provenienti dalla vecchia gestione. Avevano un esubero di una decina di lavoratori per il volume che c’era sul sito per cui abbiamo trasferito gli esuberanti in altri impianti. Poi all’inizio del 2023 con volumi stabili ci sono state le dimissioni di sei unità. Non c’era avvisaglia di difficoltà sul sito. Monterotondo aveva tanta attività manuale e i ricorrenti avevano già conoscenza della delicatezza del confezionamento dei farmaci per cui ci garantivano una qualità nel lavoro che facevano. La conoscenza della chiusura del sito la abbiamo avuta a metà aprile tramite i sindacati quanto si è aperta la procedura di licenziamento collettivo di [REDACTED]. Ad aprile avevamo una condizione di crisi, anzi già da febbraio, anche sul sito di*





Il teste di parte ricorrente [REDACTED] ha chiarito “Non ho mai lavorato per la resistente. Ho lavorato per la [REDACTED] dal 2001 fino al giugno 2023 poi sono entrato in congedo con la 104. Io mi occupavo nell’ultimo periodo di allestimento farmaci, chiusura farmaci e spedizione a Monterotondo. La chiusura è avvenuta il 30 giugno. Ufficialmente non era uscito niente ma ufficiosamente nel giugno 2022 era stato prorogato di un anno il contratto con il consorzio [REDACTED] perché la [REDACTED] aveva questo contratto in essere ma era una proroga per discutere un rinnovo che poi nei fatti non ci fu. Da settembre 2022 sono cominciati i primi contatti con la [REDACTED] che ha portato un nulla di fatto e a febbraio 2023 è stata data la notizia. L’azienda a febbraio ha comunicato, mi pare verbalmente, che non aveva rinnovato il contratto con il consorzio [REDACTED] capo fila [REDACTED]. I miei rappresentanti sindacali hanno riferito di essersi incontrati con l’azienda che aveva comunicato la perdita dell’appalto e la chiusura del sito di Monterotondo. Nel sito c’erano anche le attività con [REDACTED] e [REDACTED]. Prima della fine del contratto con il consorzio [REDACTED] del 30 giugno la [REDACTED] ha comunicato anche le disdette nei confronti di [REDACTED] e [REDACTED] perché il magazzino non poteva reggere i costi con il volume delle commesse residue perché erano poche cose. Le attività residue si sono prorogate fino al 30 settembre 2023. Io aderivo alla CGL dal 1988. Anche i ricorrenti erano iscritti al sindacato. Non ho notato questioni dell’azienda nei confronti di chi aderiva al sindacato fino al 2014; ci sono stati comportamenti antisindacali di [REDACTED] con i lavoratori [REDACTED]. Solo per conoscenza potevo sapere di lamentele dei ricorrenti e problemi con la loro azienda ma non erano miei affari. I ricorrenti sono stati trasferiti a Monterotondo quando già si paventava l’idea della chiusura. Ricordo che nel febbraio 2023 la CGL organizzò una manifestazione congiunta tra personale diretto [REDACTED] e personale indiretto fuori dai cancelli [REDACTED] competitor dove poi è finito il consorzio [REDACTED] per intavolare trattative per il reimpiego del personale all’interno della loro struttura. Poi [REDACTED] ha aperto i cancelli e hanno intavolato il discorso. Si decise che il personale [REDACTED] era dentro [REDACTED] e invece il personale [REDACTED] tranne 4 o 5 unità , sono rimaste fuori chi licenziato, chi andato via. Io c’ero quel giorno e sono



andato dentro. C'era il sindacato della [redacted] e della [redacted] e i rappresentanti dell' [redacted]. Poi è seguito un altro incontro o due e poi sono iniziati i colloqui individuali col personale. Alla manifestazione hanno partecipato anche i lavoratori [redacted] ADR I ricorrenti stavano allocati presso una rulliera dove scorrevano le tavolozze di legno e o preparavano la merce per spedirla oppure la apponevano in dei cartoni per poi metterla sul pallet per poi spedirli. Loro chiudevano anche i pacchi con il cellophane. Facevano anche le pulizie sotto le rulliere. ADR A febbraio ci fu un incontro tra le parti sindacali [redacted] e l'azienda in cui la prima comunicò la perdita della commessa del sito di Monterotondo. I rappresentanti sindacali ci hanno informato attraverso un assemblea con i lavoratori [redacted] di Monterotondo. Abbiamo fatto anche delle assemblee congiunte con il personale [redacted]. A febbraio lo sapevano tutti il personale diretto o indiretto. Già prima del 2023 si sapeva ma non era ufficiale invece a febbraio era ufficiale. Alle assemblee di fine 2023 avevano partecipato sia lavoratori diretti che indiretti ovvero lavoratori Meta e Ceva. La chiusura del magazzino interessava a tutti poi cosa ha fatto Meta con i propri dipendenti non era mio interesse saperlo. Ciò che si sapeva tutti era la chiusura. Non sono sicuro che la manifestazione fosse a febbraio o prima. Sono certo che a febbraio c'è stata la notizia della chiusura del sito che sarebbe avvenuta il 30 giugno. Preciso che quando io dico [redacted] mi riferisco a [redacted]. ADR L'oggetto della manifestazione di cui ho parlato era per la chiusura del magazzino” Viene mostrata l'intervista resa dal testimone il 14 giugno reperita su un sito dalla parte ricorrente e senza che vi sia opposizione della parte resistente “Ricordo l'intervista che mi si mostra. Dove dichiaro che ufficiosamente sapevo della chiusura lo faccio perché le parti non hanno rinnovato i contratti; la [redacted] cercava di guadagnare tempo anche se il sindacato la sollecitava a dire la verità e darci certezza. A febbraio 2023 non hanno dato la ufficialità della notizia. Anzi si entro fine febbraio. La procedura di licenziamento dei dipendenti [redacted] è arrivata i primi di aprile. Dove dico nell'intervista che l'azienda non ha ancora disposto su quante unità del personale sarebbe rimasto a settembre mi riferisco al personale diretto [redacted]. Dove dico che ufficiosamente si sapeva della chiusura al 30 giugno e chiusura definitiva del 30



*settembre preciso che non si sapeva ancora della proroga dei tre mesi che sarebbe avvenuta di lì a poco per le attività residue. In pratica allora io sapevo già della chiusura al 30 giugno come tutti perché era ufficiale da febbraio mentre non era stata data ufficialmente la notizia della proroga al 30 settembre.”*

Infine, il teste di parte resistente [REDACTED] ha rilasciato la seguente dichiarazione *“Ho lavorato per la resistente per tre anni fino al 30 settembre 2023. Ero preposto del magazzino di Monterotondo. Ho lavorato con i ricorrenti che erano presenti in magazzino quando sono arrivato, poi son stati spostati in altro magazzino e saltuariamente venivano quando c'erano dei picchi di lavoro. L'ultima volta che li ho visti è stato maggio 2023 ma non ne sono certo della data. Nell'ultimo periodo avevamo carenza di personale perché alcuni avevano dato le dimissioni per la gestione dei volumi c'era bisogno di un supporto. Fino ad aprile 2023 i volumi del magazzino erano in linea poi da maggio o giugno no. Tramite i sindacati della [REDACTED] a metà aprile sono arrivate notizie sulla perdita della commessa della [REDACTED] e c'è stato un lieve calo dei volumi del magazzino e poi a giugno c'è stata la dismissione del magazzino. Il personale ha avuto incontri sindacali ma non so precisare le date; questi c'erano anche da prima di avere notizia delle condizioni del sito avvenivano una volta ogni due mesi circa. Io non ho mai partecipato alle assemblee. In realtà tra di loro i lavoratori parlavano del fatto che [REDACTED] avrebbe perso la commessa con [REDACTED]; in realtà se ne parlava ogni anno anche da quando sono entrato io. Una comunicazione ufficiale della perdita della commessa non c'è stata a me è arrivata dal sindacato degli operatori della [REDACTED] ad aprile. Sul sito sembrava sempre imminente il cambio sito, il fatto che magazzino non fosse adatto e che lo avrebbero spostato ecc ecc ma erano cose che si ripetevano più o meno ogni anno. C'è stato un giorno di sciopero ma non ricordo quando e non ne ero parte. Ad [REDACTED] sentendo l'altro responsabile del magazzino la, sapevo che il lavoro era calato e c'erano problemi col personale in esubero. IO quando da me avevo bisogno di supporto contattavo i responsabili di altri impianti e chiedevo del personale a supporto; mi ricordo che chiesi due unità che avessero le pregresse conoscenze del lavoro del nostro magazzino perché altrimenti*



*non sarebbero stati indipendenti da subito. Servivano per l'imballo le unità che chiesi e questo avrebbero dovuto fare i ricorrenti. Lo chiesi anche precedentemente a maggio e a maggio ricordo di averli visti l'ultima volta anche se non ne sono certo della data. ADR le mansioni dei ricorrenti a Monterotondo erano imballo ovvero sia confezionamento scatole con pezzi sfusi, scoccatura ed etichettatura, conto dei pacchi e applicazione etichetta , segnare con pennarello i colli non standard. Errori nell'attività di imballo, essendo il farmaco un prodotto di un certo valore economico, potevano portare a danni ingenti perché se il collo partiva senza etichetta un corriere o un cliente se ne poteva appropriare senza che ce ne fosse traccia . Anche un collo solo poteva valere fino a 5000 euro.ADR Anche quando venivano saltuariamente da [REDACTED] venivano a fare le stesse mansioni di imballo. ADR Non sono a conoscenza di atteggiamento diversi dell'azienda nei confronti dei lavoratori che aderivano ai sindacati; se poi tra i lavoratori ci fossero motivi di attrito non lo so dire. Adesso lavoro per il Ministero dei Beni Culturali . Il mio lavoro è cessato a chiusura, mi diedero la possibilità di andare a Bologna ma io sinceramente non ho accettato. Ho avuto accesso alla Naspi e ora a gennaio inizierò il nuovo lavoro. Non ho cause contro la [REDACTED] ADR [REDACTED] era un operatore con qualifica di RSA che si occupava del carico merci a Monterotondo; so che avevano dei rapporti personali conflittuali con ricorrenti cioè che non andassero d'accordo. Non li vedevo mai insieme quindi presumevo io che non andassero d'accordo.”*

Ora a ben vedere, da un raffronto delle risultanze probatorie, non sembrano provate le valide ragioni economico – organizzative dei trasferimenti operati né tantomeno l'impossibilità a ricollocare i lavoratori presso una sede più vicina a quella precedentemente assegnata.

La resistente, infatti, si è limitata a dedurre, senza provarla, la sussistenza di un drastico calo delle lavorazioni per la sede di Pomezia che non le consentiva di ospitare i lavoratori ricorrenti.

Di tale calo di fatturato, però, non vi è in atti alcuna prova concreta.



Parimenti, dalle testimonianze rese e dalle allegazioni documentali appare evidente che seppur la chiusura del sito presso cui erano stati trasferiti i ricorrenti non fosse ufficiale, era comunque ben nota non solo alla parte datoriale ma anche ai lavoratori stessi.

In considerazione di tutto quanto sopra, non può ritenersi che la datrice di lavoro abbia operato nella gestione dei trasferimenti seguendo e conformandosi ai principi di buona fede e correttezza con la conseguenza che gli stessi devono ritenersi illegittimi.

Una volta verificata e ritenuta l'illegittimità dei trasferimenti, occorre verificare se la stessa abbia reso lecito il rifiuto del lavoratore di prestare la propria opera nel luogo di destinazione.

Orbene, si osserva in punto di diritto che il lavoratore invoca, per giustificare il mancato adempimento, i principi di cui all'art.1460 c.c. che nei contratti a prestazioni corrispettive, quale è il rapporto di lavoro subordinato, consentono al debitore di rifiutare la prestazione a fronte dell'inadempimento del creditore.

In tal caso, il fatto giustificativo della mancata esecuzione sarebbe rappresentato dall'illegittimo trasferimento disposto nei suoi confronti.

Al riguardo, nel caso di contestazione di un trasferimento del lavoratore, tenuto conto dei limiti posti dall'art. 2103 c.c. all'esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro in termini funzionali e spaziali relativamente all'attività prestata dal lavoratore, deve osservarsi che la valutazione della legittimità del rifiuto a eseguire la prestazione da parte di questi non può che essere collegata a due elementi fondamentali: la forma del provvedimento di trasferimento e la (in)sussistenza delle ragioni aziendali del medesimo.

A quel punto l'eccezione d'inadempimento posta dal lavoratore/contraente del contratto sinallagmatico, che rifiuta di rendere la prestazione dovuta può dirsi legittima, in quanto conseguenza dell'inadempimento dell'altra parte concretizzatosi nell'insussistenza di ragioni giustificative.



Peraltro, va detto che in tema di trasferimento adottato in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'inadempimento datoriale non legittima automaticamente il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa, poiché vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c. alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede.

Tale principio, è stato più volte affermato dalla Corte di Cassazione (in questo senso si veda per es. C. Cass. n. 18866/2016), ed è stato ribadito con un arresto più recente che richiama proprio i suddetti principi e oneri per le parti (Cass. n. 11408 dell'11 maggio 2018).

Nella decisione appena richiamata, la Corte Cassazione, interpellata sul punto, ha infatti osservato che *“la questione del rifiuto del dipendente di adempiere al provvedimento datoriale di trasferimento ad altra sede, in quanto ritenuto illegittimo, si inquadra nel più generale tema degli effetti dell'inadempimento di una delle parti del contratto a prestazioni corrispettive nell'alveo del quale è riconducibile il contratto di lavoro”*.

Secondo i Giudici di legittimità, pertanto, anche quando il trasferimento ad altra sede lavorativa sia stato disposto dal datore di lavoro in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive non si giustifica in via automatica il rifiuto del dipendente all'osservanza del provvedimento e quindi la sospensione della prestazione lavorativa, atteso che l'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo deve essere valutata alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c. secondo il quale nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.

Pertanto, secondo la Suprema Corte il Giudice di merito, a fronte di una eccezione di inadempimento come quella di cui sopra, deve procedere ad una *“valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro*



*proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto ed alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse” e, qualora egli rilevi che l’inadempimento della parte nei cui confronti è opposta l’eccezione non è grave ovvero ha scarsa importanza in relazione all’interesse dell’altra parte a norma dell’art. 1455 cod. civ., deve ritenere che il rifiuto di quest’ultima di adempiere la propria obbligazione non sia di buona fede e quindi non sia giustificato.*

Nel caso che qui ci occupa, oltre a tutto quanto già sopra esposto in ordine all’illegittimità del trasferimento, ci troviamo dinnanzi ad un trasferimento di circa 400 km di distanza dalla prima sede di lavoro comunicato con un preavviso di soli 5 giorni.

I lavoratori tra l’altro – seppur non presenti sul nuovo luogo di lavoro – hanno manifestato sin da subito le problematiche relative al detto trasferimento, rendendosi disponibili a prestare l’attività lavorativa in una sede vicina a quella di provenienza.

Comparando i comportamenti extraprocessuali delle parti deve ritenersi che parte datoriale non abbia operato nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza con la conseguenza che il rifiuto dei lavoratori non può considerarsi inadempimento e deve concludersi, pertanto, per l’insussistenza del fatto contestato.

In considerazione di tutto quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell’ art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015 i ricorrenti hanno diritto alla reintegrazione al lavoro oltrechè ad un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione, calcolata in base all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad Euro 1.980,13 8 (somma non compiutamente contestata dalla resistente) e non superiore a 12 mensilità.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale, disattesa ogni istanza ed eccezione, così provvede:



1. Accerta e dichiara l'illegittimità e inefficacia dei trasferimenti operati nei confronti dei ricorrenti nonché l'illegittimità del licenziamento intimato in data 07/08/2023;
2. Condanna la resistente alla reintegrazione dei ricorrenti nella sede di lavoro in precedenza occupata nonché al pagamento in favore dei ricorrenti di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità calcolata in base all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad Euro (1.980,13 euro) oltre accessori di legge nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;
3. Condanna la resistente a corrispondere in favore dei ricorrenti i compensi di avvocato che liquida complessivamente in Euro 2695,00 oltre spese, iva e cpa.

Tivoli, 27/03/2024

Il Giudice  
Roberta Mariscotti

