



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NOLA

Sezione Lavoro

Il Tribunale di Nola, in funzione di giudice del lavoro, in persona del dott. Francesco Fucci, ha pronunciato, all'udienza di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c., del 29.6.2023 la seguente

SENTENZA

Nella Causa iscritta al n. 4406/2022 R.G. sez. LAVORO/PREVIDENZA

TRA

PS , rappresentato e difeso dall'avv.to Giovanni Leuci, unitamente al quale domicilio come in atti

Ricorrente

E

X s.r.l., nella persona dell'amministratore unico legale rappresentante pro-tempore, sig. RR , rappresentata e difesa dagli avv.ti Pierluigi Rizzo e Marcello di Sangro, unitamente ai quali domicilia come in atti

Resistente

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso del 26 agosto 2022, il signor PS deduceva di essere dipendente della X s.r.l.; di essere stato assunto in data 3.5.2016 con contratto a termine, più volte prorogato sino al 30.4.2017, e solo successivamente trasformato a tempo pieno indeterminato con qualifica di operaio; di essere stato inquadrato al 6° livello con qualifica di addetto al magazzino di cui al c.c.n.l. del settore commercio, con servizio da svolgersi sempre presso la sede operativa di X ; che con decorrenza dall'1.3.2018 gli è stata comunicata la collocazione nel 5° livello con la mansione di magazziniere; di avere sempre ricevuto ordini sia dal responsabile della logistica, sig. MG , dal legale rappresentante della Società, sig. RR , e dal socio sig. CG , di fare tutt'altro, e cioè: - ripetutamente più volte a settimana, di eseguire i lavori di pulizia del piazzale del lotto dell'isola 1, della sede operativa presso il X ; frequentemente, all'occorrenza, di trasportare e scaricare i mobili di antiquariato acquistati dal sig. RR da una città all'altra (Perugia, Parma, Napoli, Foligno , ecc.) ed ogni altra incombenza di trasporto di beni personali del sig. R e della moglie da un posto all'altro (ad es. il cane dal veterinario); dall'inizio del mese di settembre 2019, di avere dovuto prestare le mansioni di muratore e manovale presso il palazzo X in piazza X in Napoli, angolo via X ; che, per i fatti perpetrati in suo danno ad opera dal sig. RR , con condotte protrattesi sino al giorno 20.9.2019, presso il palazzo X in piazza X , il giorno 18.12.2019 ha sporto denuncia-querela per più ipotesi di reato perpetrate nei propri confronti dal sig. R e dal sig. CG ; che tale denuncia-querela del 18.12.2019 è stata sporta sia per le lesioni personali subite a seguito della spinta ricevuta dal sig. RR il

giorno 20.9.2019, sull'ultimo scalino del pianerottolo del primo livello del palazzo X in Napoli, e per la consequenziale caduta sulle scale, sia per le condotte di mobbing, stalking, vessazioni di cui era destinatario da tempo nel corso del rapporto di lavoro, così come avvenne il giorno 20.09.2019; che dette condotte integrano i reati di cui agli artt. 612 e 612 bis c.p., cioè veri e propri atti persecutori, tali da generare il grave stato di perdurante ansia, paura e prostrazione, ed erano accompagnate dalla contestuale e reiterata minaccia del licenziamento, visto che il sig. R non aveva ottenuto le dimissioni reiteratamente richieste dal responsabile delle risorse umane, dott. VP ; che è stato, sin dall'inizio, costretto a fare anche altre mansioni di tutt'altro genere, oltre l'addetto di magazzino, sotto la minaccia inizialmente dell'ipotesi di mancato rinnovo del contratto a termine e poi di essere licenziato; che ciò è proseguito sino a pochi giorni prima del 20.9.2019; che le suddette condotte costituiscono anche violazioni della dignità umana, al punto da provocargli danni psicologici e l'aggravamento dello stato di salute, viste le patologie (epilessia-depressione) di cui era già affetto; che in seguito a tale aggressione ha avuto una crisi post traumatica di epilessia-depressione, al punto di svenire con la fuoriuscita di saliva dalla bocca, tanto da doverlo trasportare d'urgenza all'Ospedale X in Napoli; di avere subito le molestie sessuali ad opera del sig. GC , che da svariato tempo aveva posto in essere avances nei suoi confronti, sempre previa la minaccia che, se fossero state respinte, lo avrebbe fatto licenziare dal sig. RR ; di avere ricevuto nota disciplinare inviata il giorno 29.6.2021, spedita in data 25.6.21, per la presunta assenza dal domicilio in occasione della visita di controllo del medico incaricato dall'INPS, indicante la dizione "sconosciuto all'indirizzo"; di essersi giustificato con nota del proprio difensore per contestarne il contenuto; di avere sempre avuto e di continuare ad avere il proprio domicilio nonché la residenza in via X , traversa, n. X in X , ove era presente il suo nominativo sulla pulsantiera citofonica e sulla cassetta postale; che il giorno 30.6.2021 è stato destinatario dapprima di calunnie e gratuite provocazioni da parte dei colleghi signori GA , LS e SD , per poi essere aggredito alle spalle dagli stessi che gli hanno procurato lesioni personali, giudicate guaribili in 5 giorni; di avere notificato atto di citazione a giudizio dinanzi al Giudice di Pace di Nola per l'udienza del 3.11.2022, ove così è derubricato il relativo capo di imputazione: "crisi epilettica, dopo il calcio alla schiena, facendogli sbattere la testa contro una scaffalatura e, di poi rovinare in terra"; che era stato il sig. RR ad ideare e progettare le suddette condotte poste in essere nei suoi confronti; che, subito dopo l'accaduto del 30.6.2021, sul posto di lavoro al X di X sono intervenuti i sanitari del 118, che lo hanno soccorso e trasportato all'Ospedale di X ; di avere ricevuto lettera di contestazione disciplinare in relazione a tali fatti; di avere denunciato i fatti reali avvenuti il giorno 30.6.21 nell'immediatezza, lo stesso giorno, allorquando gli agenti della P.S. di X si erano recati sia sull'ospedale di X , raccogliendo la sua denuncia orale e le sommarie informazioni; di avere ricevuto lettera di contestazione disciplinare datata 30.7.2021 e pervenuta il 10.8.2021; di essersi giustificato con nota a mezzo pec del 12.8.2021; di avere ricevuto lettera di provvedimento disciplinare con la quale gli è stata irrogata la sanzione di n. 2 ore di multa sulla retribuzione; che, a seguito degli accertamenti posti in essere, la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Nola ha disposto la citazione a giudizio dei tre colleghi GA .

LS , SD per l'udienza del 3.11.2022, per il reato di lesioni personali; che i suddetti fatti costituiscono il prosieguo del progetto ideato dal sig. R , per i quali è pendente il primo procedimento penale nei confronti dello stesso e del socio CG ; che, al fine di indurlo a dimettersi e/o a persuaderlo a rimettere e/o ritirare le accuse della prima denuncia, il sig. R gli ha comunicato il trasferimento della sede di lavoro presso lo showroom di X notificatogli il 28.2.2022; che in data 29.4.2022 ha impugnato tempestivamente il trasferimento a mezzo posta privata "Mail express" presso la sede della Società, trasmessa anche a mezzo pec.

Tutto ciò premesso il ricorrente ha eccepito l'illegittimità, nullità e/o annullabilità del disposto trasferimento in quanto carente di motivazione, discriminatorio e/o punitivo-ritorsivo.

Si costituiva la società resistente chiedendo il rigetto del ricorso.

Fallita la conciliazione della lite, all'udienza odierna, il giudice provvede con sentenza e contestuale motivazione da comunicarsi.

Occorre premettere che la fattispecie al vaglio di questo giudice si inserisce nell'ambito di rapporti tra il ricorrente e la parte datoriale caratterizzati da forte complessità.

Il ricorrente, infatti, addebita alla società una vasta azione persecutoria fatta di dimensionamento e note disciplinari strumentali (non oggetto di impugnativa giudiziale), aggravata dai fatti oggetto di denuncia del 18.12.2019 (in cui si accusava il legale rappresentante RR di averlo spinto dalle scale del X di X il 20.9.2019, e il socio CG di molestie sessuali), cui è seguito il provvedimento di archiviazione del Gip del Tribunale di Nola del 17.1.2023 (v. all. 7 fasc. soc.). Tali fatti sono poi culminati nell'episodio del 30.6.2021, da cui è scaturito il provvedimento di trasferimento oggi impugnato.

In sintesi, sostiene il ricorrente che tre suoi colleghi, GA , LS , SD , nella mattinata del 30.6.2021 lo avrebbero dapprima calunniato accusandolo di avere sottratto del denaro e poi avrebbero manifestato la volontà di organizzare un finto furto di cui incolparlo e di averlo poi "affrontato", minacciandolo e intimandogli di dimettersi, il tutto in intesa con i responsabili aziendali; successivamente, mentre si era recato al piano superiore per prelevare della merce, il ricorrente avrebbe ricevuto un calcio alla schiena che gli avrebbe fatto sbattere la testa contro la trave di sostegno della scaffalatura, facendogli perdere i sensi.

La società, rigettando la ricostruzione attorea sulla base delle dichiarazioni rese da altri dipendenti, dapprima irrogava la sanzione di "2 ore di multa sulla retribuzione" e successivamente disponeva il trasferimento del ricorrente presso la sede X per ragioni di incompatibilità ambientale e organizzative.

Il lavoratore in questa sede lamenta la natura meramente discriminatoria e ritorsiva del trasferimento e l'assenza dell'asserita incompatibilità ambientale, nonché delle ragioni tecniche, produttive e organizzative atte a giustificare il trasferimento; altresì ha evidenziato la propria condizione di invalidità al 50% nonché di soggetto convivente con madre gravemente disabile (godendo infatti del congedo straordinario per l'assistenza di familiare disabile a decorrere dall'11.3.2022, circostanza non contestata).

Ritiene il Tribunale che le argomentazioni attoree siano, almeno in parte, fondate.

Per costante giurisprudenza, il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 c.c., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa (in senso lato) del lavoratore trasferito, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo (Cass., 26/10/2018, n.27226). La Suprema Corte (cfr. Cass. n. 11882/2003) ritiene che il trasferimento può essere legittimamente disposto a causa della sussistenza di una situazione di «incompatibilità fra il lavoratore ed i suoi colleghi e collaboratori diretti, quando tale incompatibilità, determinando conseguenze (quali tensioni nei rapporti personali o contrasti nell'ambiente di lavoro) che costituiscono esse stesse cause di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, realizzi un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro».

I suddetti principi, condivisi dal Tribunale, non obliterano tuttavia la necessità di dimostrare, con onere a carico della parte datoriale, che il mantenimento in servizio del lavoratore presso la sede di lavoro originaria sia foriera delle prospettate disfunzioni organizzative (ex multis, Cass. Civ., Sez. Lav., 5 gennaio 2007, n. 43).

Invero, sebbene al fine di integrare l'incompatibilità ambientale non occorra attendere il verificarsi di elementi effettivamente perturbatori (in ciò la valutazione del giudicante si caratterizza come giudizio prognostico; cfr. Cass. n. 27226/2018), ciò non di meno, in difetto della presenza del ricorrente sul luogo di lavoro (è la stessa società a dedurre che dopo l'episodio del 30.6.2021 il p non è più tornato a lavoro, godendo di periodi di malattia, Cig, ferie e congedo straordinario), non sono ipotizzabili automaticamente disservizi ed elementi perturbatori.

Nella fattispecie l'azienda ha giustificato il trasferimento invocando la risonanza dell'episodio del giugno 2021 e il conseguente stato di profonda preoccupazione dei colleghi, timorosi di potersi ritrovare da soli con il p, il che inciderebbe negativamente sull'organizzazione e sulla produttività del magazzino.

Ebbene non può non rilevarsi che la parte datoriale invoca del tutto genericamente le lamentele e il disagio espresso dai "colleghi", senza peraltro descrivere gli organici, le mansioni e l'organizzazione interna della sede di lavoro. Neppure sono precisate le mansioni e gli orari di lavoro (e, dunque, le possibilità di incontro con il p) dei lavoratori E, S e G, direttamente coinvolti nell'episodio e destinatari delle accuse oggetto della denuncia.

La carenza allegatoria rende altresì inammissibile l'articolato istruttorio sul punto (in particolare, capo 37 della memoria).



Del resto, ha chiarito la Suprema Corte, con principio estendibile al caso in esame, che, il diritto del genitore o del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede non è attuabile ove sia accertata, in base ad una verifica rigorosa anche in sede giurisdizionale, la incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro (Cassazione civile, sez. un., 09/07/2009, n. 16102); dimostrazione rigorosa che difetta nel presente giudizio.

Si deve allora ritenere che non sussiste prova specifica dell'incompatibilità ambientale e della causa di disorganizzazione in assenza di precise allegazioni circa i concreti disservizi che si sarebbero verificati all'interno della sede di lavoro del ricorrente.

Ciò posto, la società motiva il trasferimento del P anche in virtù di «*riduzione dell'organico del magazzino di X con riferimento alle posizioni di addetto al carico e scarico, che passeranno da sei a cinque. Nel contempo, con riferimento alla sede C.d. "di destinazione", sussiste la necessità di inserimento di un addetto al carico e scarico presso lo showroom di X, al fine di consentire la corretta movimentazione e gestione delle merci.*».

Ancora una volta occorre richiamare l'insegnamento della Suprema Corte: «*E' stato altresì affermato che 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 6 cod. civ.), 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 familiari ostative al trasferimento (Cass. 28 luglio 2003 n. 11597). Dal principio, poi, 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 (cfr., sull'onere della prova, Cass. 17 maggio 2010 n. 11984; Cass. 11 novembre 1998 n. 11400)*» (Cass. n. 1608/2016).

Anche sotto quest'ulteriore profilo la difesa della società si palesa deficitaria, difettando qualsivoglia elemento documentale atto a suffragare quanto asserito nella lettera di trasferimento. In particolare, non risultano prodotti l'organigramma aziendale e il lul, con cui verificare quanto sostenuto nel provvedimento datoriale, in particolare con riferimento alla sede bolognese. Né tale carenza può essere colmata a mezzo escussione testimoniale, stante la genericità del capo istruttorio (v. capo 38 memoria).

Infine, a dimostrare la necessità occupazionale presso la sede di destinazione neppure appaiono utili i contratti stagionali prodotti, aventi a oggetto l'assunzione di dipendenti con mansioni di aiuto commessa, laddove il ricorrente svolge attività di carico e scarico merci (v. buste paga); tra l'altro il primo dei contratti prodotti ha data di decorrenza 2.5.2022, mentre l'esigenza di personale per il carico e scarico merci era manifestato già con la lettera di trasferimento del 28.2.2022 e decorrenza 21.3.2022.

Per quanto di ragione, il trasferimento del ricorrente va dichiarato illegittimo.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, ex dm. 55/14 e ssmm., valore indeterminabile (complessità bassa), espunte l'attività istruttoria e decisionale (stante la definizione a seguito dell'udienza di comparizione delle parti).

PQM

Il Tribunale:

- Accoglie la domanda e dichiara illegittimo il trasferimento irrogato al ricorrente con lettera del 28.2.2022;
- Condanna la società al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 2.224,00, oltre spese generali, iva e cpa, con attribuzione al difensore anticipatario.

Nola, 29.6.2023

Il Giudice del Lavoro
Dott. Francesco Fucci

