



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 13136/2014 R.G. promossa da:

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] e [REDACTED]
[REDACTED] ([REDACTED] Indirizzo Telematico; con elezione di domicilio in Indirizzo
Telematico presso e nello studio dell'avv. [REDACTED]

contro:

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]
con elezione di domicilio in [REDACTED], presso e nello studio dell'avv.
[REDACTED]

Oggetto: trasferimento del lavoratore

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso depositato il [REDACTED] [REDACTED], premesso di essere passato alle dipendenze della società convenuta nel [REDACTED] a seguito dell'assorbimento della società in cui [REDACTED] lavorava dal [REDACTED] impugnava il trasferimento dalla sede di lavoro Milano a quella di Torino, disposto con decorrenza dal [REDACTED]. Sosteneva che il provvedimento aveva carattere punitivo in quanto l'azienda, a seguito del "non gradimento" manifestato dalla società presso la quale [REDACTED] lavorava a Milano, anziché utilizzarlo in altre posizioni nell'area di Milano, lo aveva trasferito a Torino, dove la sua attività si era rivelata superflua. Chiedeva pertanto al tribunale di accertare la illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del trasferimento e conseguentemente condannare la convenuta a revocare tale

provvedimento e a riammettere [redacted] presso la sede di Milano, in mansioni compatibili con la sua qualifica. Spese rifuse, con riserva di agire in separata sede per il risarcimento del danno.

[redacted] si costituiva con articolata memoria trasmessa per via telematica ed esponeva di aver preannunciato alla DTL, con lettera in data [redacted], di voler procedere al licenziamento di [redacted] per giustificato motivo oggettivo costituito dall'intervenuto allontanamento del predetto dal cantiere cui era addetto, a seguito dell'esercizio della clausola di non gradimento da parte del committente, e stante la impossibilità di utilizzarlo altrimenti, stante la insussistenza di altre posizioni vacanti. Tra le misure alternative al licenziamento la società riferiva di avere indicato "il trasferimento a Torino, cantiere [redacted]. L'azienda esponeva che il lavoratore aveva spontaneamente aderito alla proposta e aveva comunicato con lettera [redacted] "lunedì [redacted] [redacted] mi presenterò in servizio presso la sede di Torino....".

Ciò illustrato in fatto, l'azienda sosteneva la inapplicabilità alla fattispecie della previsione dell'art 2103 cc, non essendovi un ordine dell'azienda bensì una semplice proposta, illustrata a un terzo (DTL), per evitare il licenziamento. [redacted] quindi, al fine di evitare la risoluzione del rapporto, aveva volontariamente aderito alla proposta.

Sotto altro profilo la società evidenziava la legittimità del trasferimento, sussistendo le ragioni richieste dalla norma citata.

Chiedeva quindi il rigetto del ricorso.

Veniva esperito, con esito negativo il tentativo di conciliazione e all'udienza del, senza svolgimento di attività istruttoria, la causa veniva discussa dai procuratori delle parti e decisa come da dispositivo letto in udienza, con termine di 60 giorni per deposito della sentenza.

In diritto:

Preliminarmente va dato atto della competenza territoriale di questo tribunale, essendo stato il contratto tra il ricorrente e [redacted] srl stipulato a Milano (vedi doc.2 ricorrente)

Nel merito, il ricorso è infondato.

Il lavoratore ha allegato che il trasferimento sarebbe stato determinato da un motivo illecito, non avendo la società esigenze nella sede di destinazione, ma volendo spingere il dipendente a rassegnare le dimissioni. In particolare il lavoratore collega l'intento ritorsivo del trasferimento alle seguenti circostanze:

[redacted] aveva manifestato la propria difficoltà a rispettare gli orari di lavoro impostigli presso il presidio [redacted] di Milano e aveva chiesto l'assegnazione ad orari compresi tra le 7 e le 22, dovendo usare i mezzi pubblici. L'azienda aveva replicato intimandogli di attenersi agli orari fissati minacciando in caso contrario di adottare provvedimenti disciplinari,

la società, a breve distanza di tempo, gli aveva inviato una contestazione disciplinare con cui gli aveva addebitato di essersi addormentato durante il servizio e di avere eseguito un intervento su uno dei tappeti mobili senza averlo prima posto in sicurezza e lo aveva contestualmente sospeso dal servizio, applicando poi la sanzione di 10 giorni di sospensione;

dopo pochi giorni [redacted] gli aveva comunicato di voler procedere al licenziamento per GMO. Queste circostanze, a dire del ricorrente, evidenzerebbero il mancato gradimento del lavoratore da parte della società e la volontà della stessa di estrometterlo.

L'assunto non può essere condiviso.

Quanto ai problemi di orario, è pacifico che [redacted] dopo essere stato trasferito al presidio [redacted] [redacted] ha sempre prestato regolarmente la propria prestazione e non ha ricevuto contestazioni in materia di orario di lavoro, sicché la questione doveva ritenersi superata per l'azienda.

Quanto alla vicenda disciplinare, non è in questa sede contestata la legittimità della sanzione applicata sicché non può allo stato configurarsi alcun illegittimo esercizio del potere disciplinare da parte della convenuta.

Con riferimento poi alla avviata procedura di licenziamento per GMO, appare non contestato l'esercizio della clausola di gradimento da parte del committente dell'appalto a cui era adibito il ricorrente e la società ha poi addotto l'insussistenza di altre postazioni di lavoro vacanti compatibili con l'inquadramento del ricorrente, allegazione che non è oggetto di verifica in questa sede poiché la procedura davanti alla DTL non si è conclusa con il licenziamento, bensì con la volontaria adesione del lavoratore alla misura alternativa prospettata dall'azienda, trasferimento a Torino [redacted], al fine di evitare la risoluzione del rapporto.

Nel caso di specie manca in realtà un provvedimento di trasferimento, come tale disciplinato dall'art 2103 cc.. [redacted], al fine di evitare il licenziamento per GMO, ha manifestato la volontà di aderire alla proposta alternativa al licenziamento formulata dall'azienda in sede di procedura ex art 7 e conseguentemente [redacted] ha assegnato il ricorrente alla sede di Torino, aderendo alla richiesta del lavoratore. La Cassazione ha più volte espresso il principio secondo cui *"le limitazioni dell'ius variandi" introdotte dall'art. 2103 cod. civ., nel testo di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 13, sono dirette ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore ed in suo danno; dette limitazioni, pertanto, non operano nel caso in cui - secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato - il mutamento di mansioni od il trasferimento siano stati*

disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita (cfr. altresì, Cass. 29 marzo 2000 n. 3827)." (cfr. Cass. sent. N 17095/2011)

In applicazione di tale principio deve escludersi la configurabilità nel caso in esame di un unilaterale provvedimento di trasferimento e tantomeno è prospettabile una violazione dei presupposti a cui l'art 2103 cc subordina la legittimità del trasferimento.

Quanto alla riserva apposta da [REDACTED] alla accettazione del cambiamento di sede di lavoro (vedi lett. 24.10.2014 doc 18 parte convenuta), deve ritenersi *tamquam non esset*. Il comportamento del lavoratore infatti che, nello stesso momento, aderisce alla soluzione alternativa al licenziamento e si riserva di impugnare il licenziamento è contraddittorio. Il lavoratore aveva infatti una sola alternativa aderire alla proposta sic et simpliciter al fine di evitare il licenziamento ovvero rifiutarla ed eventualmente impugnare il provvedimento risolutivo del rapporto. Con la comunicazione citata ha quindi dato la prevalenza alla prima opzione, cioè trasferirsi volontariamente ed evitare il licenziamento, ma certamente non può sostenere che tale spostamento sia stato imposto unilateralmente dal datore di lavoro.

Il ricorso va quindi respinto, non sussistendo né il lamentato motivo illecito né la violazione dell'art 2103 cc

La condanna del ricorrente a rimborsare a controparte le spese di lite segue la soccombenza. Le spese si liquidano come da dispositivo

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando così decide:

Il giudice definitivamente pronunciando così decide:

1. Respinge il ricorso
2. condanna la parte ricorrente a rimborsare alla parte resistente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € 1800,00 oltre accessori di legge
Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 11/02/2015

il Giudice

Dott.ssa Silvia Ravazzoni