

CONCLUSIONI

Per i reclamanti: in riforma della sentenza ex art. 1 co. 57 legge n. 92/2012 n. 1903/2023 comunicata in data 3 novembre 2023 dal Tribunale di Torino GL dr.ssa Paliaga nel giudizio 650/2023, accertarsi e dichiararsi, per le ragioni sopra esposte, l'illegittimità del trasferimento degli opposenti disposto da [REDACTED], in data 11 marzo 2022; 2. conseguentemente e comunque accertarsi e dichiararsi, con qualsiasi statuizione, nei confronti di [REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, l'illegittimità del licenziamento intimato in danno dei sigg.ri [REDACTED]; 3. ordinarsi conseguentemente a [REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la reintegrazione nel posto di lavoro dei sigg.ri [REDACTED]; 4. in caso di accertata illegittimità del recesso, condannarsi la convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al versamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista dall'art. 18, comma 4, l. 300/70 così come modificata dalla l. n. 92/12 oltre al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo, e comunque al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura diversa che sarà ritenuta di giustizia e ad ogni altro emolumento o beneficio in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 così come modificato dalla legge n. 92/2012; 5. in subordine rispetto alle conclusioni sub 3 e 4 condannarsi la convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al versamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, della l. n. 92/2012 nella misura massima ivi prevista o in quella diversa che sarà ritenuta di giustizia; 6. Rifondersi spese e competenze professionali di entrambi i gradi del presente giudizio.

Per la reclamata: In via principale - respingere le domande delle controparti e, per l'effetto, - confermare la sentenza emessa nel giudizio di opposizione L. 92/2012 il 3 novembre 2023 dal Giudice dott.ssa Daniela Paliaga, Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, nel giudizio RGL 650/2023, n. 1907/2023 In via subordinata nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'Ecc.ma Corte dovesse riformare la sentenza ed accertare l'illegittimità dei licenziamenti, per le ragioni di cui in narrativa applicare la sola tutela indennitaria; disporre la condanna nella misura minima; detrarre *l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum*; nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'Ecc.ma Corte dovesse riformare la sentenza in relazione all'esistenza della giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, convertire i provvedimenti in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, accertare che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti si è definitivamente risolto alla data di efficacia dei licenziamenti con condanna della resistente al solo pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL; In ogni caso con vittoria di compensi e onorari, oltre IVA, CPA e spese generali (15 %) per entrambe le fasi processuali.

FATTO E DIRITTO



Con sentenza n. 1907/23 il tribunale di Torino ha respinto l'opposizione proposta da [REDACTED] avverso l'ordinanza di rigetto del ricorso ex art. 1 comma 48 L. 92/12 con il quale avevano chiesto l'annullamento dei licenziamenti per giusta causa del 20 aprile 2022 ed ha condannato gli opposenti alla rifusione delle spese di lite.

Avverso detta sentenza propongono reclamo i sopraindicati lavoratori chiedendo l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Resiste la reclamata.

All'udienza del 14 marzo 2024 la causa è stata discussa oralmente e trattenuta a riserva per la decisione.

Il tribunale, premesso che i tre ricorrenti sono stati licenziati per giusta causa in data 20 aprile 2022 per non essersi presentati al lavoro nella sede di Pesaro in cui erano stati trasferiti con decorrenza dal 14 marzo 2022, ha respinto l'opposizione ex art. 1 L. 92/12 volta ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità de licenziamenti in oggetto sulla scorta delle considerazioni di seguito sinteticamente riportate:

- ✓ La condotta dei ricorrenti sanzionata disciplinarmente è astrattamente riconducibile ad un'eccezione di inadempimento la cui opponibilità è subordinata al duplice presupposto dell'inadempimento del datore di lavoro e della equivalenza tra i reciproci inadempimenti;
- ✓ Il lavoratore che non si presenta nella nuova sede assegnatagli può andare esente da conseguenze disciplinari solo se il trasferimento risulti illegittimo e sia idoneo a pregiudicare gli interessi personali e familiari del dipendente valutazione comparativa dei due inadempimenti;
- ✓ Per dimostrare l'equivalenza del proprio inadempimento a fronte dell'inadempimento parziale dell'azienda i ricorrenti si sono limitati a porre in evidenza la distanza di circa 400 km della nuova sede di lavoro dalla precedente senza offrire alcun altro elemento di valutazione;
- ✓ I ricorrenti fanno valere l'illegittimità del licenziamento deducendo il mancato esperimento della procedura di consultazione sindacale prevista per i licenziamenti collettivi dalla legge 223/91;



- ✓ I 5 trasferimenti in questione sarebbero riconducibili al concetto di licenziamento collettivo poiché l'art. 1 comma 2 della direttiva 98/56 stabilisce che per il calcolo del numero di licenziamenti previsti nel primo comma lett. A sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore purché i licenziamenti siano ameno cinque;
- ✓ nella sentenza C422/14 la CGUE ha affermato che rientra nella nozione di licenziamento “ *anche il fatto che un datore di lavoro proceda unilateralmente e a svantaggio del lavoratore a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del suo contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore; l'art. 1 deve quindi essere interpretato nel senso che una modifica unilaterale delle condizioni salariali a sfavore del lavoratore modifica che in caso di rifiuto del lavoratore comporta la cessazione del rapporto di lavoro può essere qualificata come licenziamento mentre l'art. 2 deve essere interpretato nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui a quest'ultimo articolo qualora intenda effettuare una siffatta modifica unilaterale delle condizioni salariali nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1*”;
- ✓ nel caso di specie peraltro manca un elemento essenziale per l'applicabilità della legge 223/91 poiché i 5 lavoratori trasferiti non operavano nella stessa unità produttiva e neanche nella stessa provincia;
- ✓ È pacifico in causa che la riorganizzazione posta in essere dall'azienda ha comportato la soppressione della figura del trade account e l'assegnazione delle sue funzioni ad agenti;
- ✓ Pacifico essendo che i ricorrenti erano trade account non vi sono dubbi sull'esistenza del nesso causale tra soppressione di tale figura professionale ed i trasferimenti;

Con il primo motivo i reclamanti censurano la sentenza nella parte in cui ha ritenuto l'inapplicabilità alla fattispecie della normativa in materia di licenziamenti collettivi sul presupposto dell'inesistenza di autonome unità produttive.



Con il secondo motivo censurano la sentenza rilevando che il rifiuto di ottemperare ai trasferimenti nei loro confronti disposti non è contrario a buona fede dovendosi effettuare un bilanciamento tra i contrapposti interessi delle parti.

I due motivi, da esaminare congiuntamente in quanto connessi, sono infondati.

L'interpretazione della direttiva n. 98/56 e delle sentenze rese dalla CGUE nelle cause C-422/2014 e C. 429/2017 suggerita dai reclamanti non può essere in alcun modo condivisa in quanto porterebbe ad affermare tout court la soggezione alla legge 223/91 dei trasferimenti collettivi, risultato al quale evidentemente non si può pervenire in via interpretativa integrando una estensione dell'ambito di operatività di una legge destinata a disciplinare una fattispecie completamente diversa.

Contrariamente a quanto apoditticamente sostenuto dei reclamanti, che ritengono evidente che nel caso di specie i trasferimenti equivalgono a licenziamenti poiché nei fatti hanno determinato la cessazione dei rapporti di lavoro per inesigibilità della prestazione lavorativa a 400 km di distanza, la differenza tra licenziamento e trasferimento non è solo nominalistica bensì sostanziale: entrambi sono atti unilaterali del datore di lavoro ma i primi determinano la cessazione del rapporto di lavoro mentre i secondi comportano solo la modificazione di uno degli elementi del contratto di lavoro. Nel primo caso quindi il lavoratore non può fare altro che subire la decisione datoriale di risolvere il contratto mentre nel secondo il lavoratore ben può aderire alla variazione e rendere la prestazione nel luogo stabilito dal datore di lavoro. Nessuna assiomatica equiparazione tra le due fattispecie è quindi consentita e l'assenza ingiustificata presso la sede di Pesaro non può certo ritenersi scriminata dal punto di vista della rilevanza disciplinare della condotta dall'ipotizzata illegittimità del trasferimento.

La tesi attorea inoltre non si confronta con la chiara lettera dell'art. 1 comma 1 lett. a) che assimila ai licenziamenti le cessazioni dei contratti di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore con ciò evidentemente riferendosi ai licenziamenti per ragioni economiche. Nel caso di specie i rapporti di lavoro sono cessati per giusta causa e precisamente per assenza ingiustificata per oltre 5 giorni (fattispecie tipizzata dal ccnl di settore) e per ciò solo l'invocata applicazione della legge 223/91 non può operare in difetto di un requisito essenziale dell'art. 1 della direttiva.



Vale al proposito osservare che, così come nei casi sottoposti al giudizio della CGUE, anche la richiamata sentenza della Cassazione n. 15401/20 è stata resa in un procedimento nel quale era stato impugnato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo del quale si assumeva la nullità per mancato rispetto della procedura prevista della legge 223/91 ritenuta applicabile in quanto nel calcolo dei licenziamenti intimati non erano state incluse le risoluzioni consensuali di contratti di lavoro causate da trasferimenti.

Non è necessario spendere molte parole per spiegare la differenza tra licenziamento per giustificato motivo oggettivo e licenziamento per giusta causa, atto risolutivo per sua natura individuale in quanto determinato da una condotta posta in essere dal lavoratore ritenuta dal datore di gravità tale da rescindere il vincolo fiduciario: ancora una volta non sono consentite frettolose equiparazioni tra le due fattispecie.

Occorre altresì considerare che **la CGUE, nell'interpretare l'art. 1 della direttiva estendendolo anche a modifiche peggiorative unilateralmente imposte dal datore di lavoro, ha espressamente circoscritto detta estensione alle modifiche salariali e non ai mutamenti della sede di lavoro.** La fattispecie esaminata dalla Corte nella sentenza C. 422-2014 vedeva coinvolta una società spagnola che impiegava numerosi dipendenti, di cui la maggior parte con contratto a tempo indeterminato la quale aveva proceduto ad alcuni licenziamenti individuali per ragioni oggettive ed a risoluzioni contrattuali dovute a cause diverse (come, in particolare, la scadenza dei contratti o la cessazione volontaria da parte dei lavoratori). Tali cessazioni ad avviso della CGUE ricomprendono altresì quella di una lavoratrice che ha acconsentito alla risoluzione consensuale del contratto dopo essere stata informata della modifica delle proprie condizioni di lavoro (vale a dire una riduzione della retribuzione fissa nella misura del 25% e fondata sulle medesime cause oggettive già azionate nelle altre cessazioni contrattuali).

La differenza sostanziale tra la fattispecie esaminata dalla CGUE e quella oggetto di giudizio esonera dall'osservanza del vincolo di adeguamento.

In terzo luogo, come si è già detto, la norma si applica solo ed esclusivamente ai licenziamenti e non ai trasferimenti; né è consentito operare una semplicistica equiparazione tra le due fattispecie.



Non è dubitabile che i trasferimenti presso la sede di Pesaro fossero sorretti da serie ragioni organizzative e produttive per esser stata soppressa la figura professionale del trade account. Già nell'accordo sindacale del 19 ottobre 2020 le parti concordarono la necessita di riorganizzare il ruolo dei trade account prevedendo varie ipotesi di razionalizzazione quale essenzialmente la trasformazione del contratto di lavoro in rapporti di agenzia. Con il successivo verbale di accordo del 1° marzo 2022 le parti concordarono il licenziamento collettivo di 26 lavoratori in esubero stabilendo quale univo criterio di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità quello della non opposizione alla collocazione in mobilità; con accordo in pari data le parti concordarono la somma da erogare a titolo di incentivo all'esodo ai lavoratori che non si fossero opposti alla risoluzione del rapporto fissando altresì che il termine per aderire al 10 marzo 2022

La parte datoriale ha pertanto pienamente assolto all'onere di dimostrare la sussistenza di ragioni organizzative e produttive che giustificavano ex art. 2103 c.c. il trasferimento dei reclamanti presso la sede di Pesaro; la accertata legittimità dei trasferimenti esonera dall'indagine sull'equivalenza delle condotte.

Con il terzo motivo i reclamanti censurano la sentenza nella parte in cui li ha condannati alla refusione delle spese di lite dovendo le spese essere compensate sia per il comportamento processuale (a tale fine rilevano di aver accettato la proposta transattiva formulata dal giudice) sia per la sussistenza di gravi ed eccezionali ragioni.

Il motivo è infondato.

Il tribunale correttamente ha applicato il criterio della soccombenza non ricorrendo le gravi ed eccezionali ragioni che possano giustificare la compensazione.

Il reclamo deve quindi essere respinto.

Le spese del grado seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge il reclamo;



condanna i reclamanti in solido tra loro a rimborsare alla reclamata le spese del grado liquidate in euro 6.500,00 oltre rimborso forfettario, iva e cpa.

Così deciso all'udienza del 15/03/2024.

La presidente

Clotilde Fierro

