

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

SEZIONE LAVORO

Ordinanza ex art. 1 comma 49 legge n. 92/2012 nelle cause riunite iscritte al RGL n. 5676/2022, n. 5677/2022 e n. 5678/2022 promosse da:

Parte_1 *Parte_2* e *Parte_3* rappresentati e difesi dagli avv.ti ROSSI Francesco, MIAZZI Maria Luisa e CAROLLO Antonio Emilio

PARTE RICORRENTE

contro

CP_1 rappresentata e difesa dalle avv.te MUSY Antonella e BUSSO Corinne

PARTE CONVENUTA

La giudice, letti gli atti, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 13 dicembre 2022, rilevato che:

con separati ricorsi, successivamente riuniti ex art. 151 att. cpc, i ricorrenti convenivano in giudizio la società convenuta al fine di ottenere la declaratoria di illegittimità del trasferimento disposto in data 11 marzo 2022, conseguentemente e comunque accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato in data 20 aprile 2022; ordinare conseguentemente a *CP_1* di reintegrarli nel posto di lavoro, con condanna al versamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista dall'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970, così come modificata dalla legge n. 92/2012, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo, e comunque al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura diversa che sarà ritenuta di giustizia; in subordine chiedevano condannarsi la società convenuta al versamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, della legge n. 92/2012 nella misura massima ivi prevista o in quella diversa che sarà ritenuta di giustizia. A sostegno delle proprie domande affermavano: - di aver prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della convenuta con inquadramento nel livello B2 e mansioni di *trade account*, curando i rapporti commerciali del portafoglio clienti assegnato, da ultimo costituito per *Pt_1* dalle agenzie di viaggio delle province di Padova e Venezia, per *Pt_2* dalle agenzie di viaggio principalmente delle province di Verona, Mantova e Brescia, per *Pt_3* dalle agenzie di viaggio del Trentino - Alto Adige e di parte del Veneto; - in data 19 ottobre 2020 la società resistente sottoscriveva due accordi sindacali: il primo prevedeva che, in ragione della fusione per incorporazione delle società

Org_1 e *Controparte_2* in *CP_1* quest'ultima (tra le altre operazioni) avrebbe offerto a sette dei ventinove lavoratori aventi il ruolo di *trade account* la trasformazione del proprio rapporto di lavoro dipendente in rapporto di agenzia, per quelli che non avessero accettato la proposta sarebbe stato disposto il trasferimento presso le sedi di Torino e Milano con mansioni di *Org_2* ; il secondo, sottoscritto ai sensi dell'art. 14 co. 3 del D.L. n. 104/2020, prevedeva che ai lavoratori che avessero manifestato la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro sarebbe stato garantito l'accesso alla *CP_3* e il pagamento di una somma a titolo di incentivo all'esodo; in data 16 febbraio 2022 *CP_1* avviava una procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, dichiarando l'esistenza di n. 26 lavoratori in esubero aventi il profilo professionale di *trade account*. Nell'ambito della predetta procedura di riduzione del personale, il 1° marzo 2022 veniva raggiunto un accordo con le organizzazioni sindacali in ragione del quale "l'individuazione specifica dei lavoratori da collocare in mobilità avverrà sulla base dell'unico criterio della non opposizione alla collocazione in mobilità" da manifestarsi entro il 10 marzo 2022; - i ricorrenti non manifestavano la propria volontà di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro; - l'11 marzo 2022 la convenuta comunicava ai ricorrenti (e ad almeno altri due colleghi che parimenti non avevano aderito alla collocazione in mobilità) il trasferimento presso la sede di Pesaro con decorrenza dal 14 marzo successivo, con mansioni di *travel consultant/front office employee*, in ragione della soppressione delle mansioni di *trade account*; - i ricorrenti impugnavano il trasferimento ed offrivano la prestazione lavorativa presso la precedente sede di lavoro, con le modalità fino ad allora utilizzate; - la società contestava ai ricorrenti l'assenza ingiustificata dalla nuova sede di lavoro dal 14 al 24 marzo, dal 28 marzo al 1° aprile e dal 4 al 6 aprile 2022; - i ricorrenti si giustificavano ribadendo l'illegittimità del trasferimento; - il 20 aprile 2022 la convenuta licenziava i ricorrenti per giusta causa, in ragione dell'assenza ingiustificata per oltre cinque giorni e per non aver ottemperato alle direttive aziendali in merito al trasferimento, riteneva irrilevante l'offerta della prestazione lavorativa, stante la soppressione della mansione nelle originarie sedi di lavoro. Parte ricorrente sosteneva che i trasferimenti comportavano un mutamento sostanziale e definitivo del rapporto di lavoro, svantaggioso per i lavoratori, stante la distanza di quasi 400 km dalla precedente sede di lavoro, dovevano quindi essere equiparati a dei licenziamenti, e pertanto, essendo stati disposti contestualmente almeno cinque trasferimenti, la convenuta avrebbe

dovuto previamente esperire la procedura di riduzione del personale disciplinata dalla legge n. 223/1991. Il mancato esperimento della procedura di licenziamento collettivo comportava l'illegittimità del trasferimento e del conseguente licenziamento, conformemente a quanto statuito dalla Corte di giustizia europea nella sentenza C-422/2014, secondo la quale "la direttiva 98/59 dev'essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di licenziamento di cui all'art. 1, par. 1, primo comma, lett. a), della medesima direttiva"; anche la Cassazione, con l'ordinanza n. 15401 del 20/07/2020, si era espressa nei medesimi termini. Inoltre in forza dell'accordo che prevedeva un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro la convenuta si obbligava a procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro dichiarati in esubero esclusivamente sulla base del criterio della non opposizione da parte del prestatore di lavoro, i trasferimenti in questione erano stati disposti in ragione delle stesse esigenze tecnico, organizzative e produttive poste a base della procedura di riduzione di personale, e avrebbero dovuto essere adottati nell'ambito della predetta procedura, che però limitava i criteri di scelta circa i lavoratori da licenziare (e così da trasferire) soltanto a quello della non opposizione del lavoratore interessato, criterio non sussistente in alcuno dei trasferimenti disposti nell'arco di centoventi giorni, per cui il trasferimento (al pari del licenziamento che ne seguiva) era da ritenersi illegittimo. In ogni caso il trasferimento (ed il successivo licenziamento) era da ritenersi illegittimo per insussistenza delle ragioni poste a fondamento e per violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta dei lavoratori da trasferire, che dovevano essere selezionati mediante l'applicazione dei criteri di scelta indicati dall'art. 5 della legge n. 223/1991. Dall'illegittimità del trasferimento derivava la legittimità della mancata presentazione presso la sede di Pesaro, con conseguente insussistenza di alcuna assenza ingiustificata, ed era pertanto insussistente il fatto posto a fondamento del licenziamento;

parte convenuta chiedeva il rigetto delle domande attoree, in subordine, in caso di accertamento della illegittimità del licenziamento, l'applicazione della sola tutela indennitaria nella misura minima, detraendo *l'aliunde perceptum* e *l'aliunde percipiendum*; in caso non fosse ritenuta la giusta causa del licenziamento, chiedeva la conversione del provvedimento in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, accertare che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti si era definitivamente risolto alla data di efficacia del

licenziamento, con condanna al solo pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL. Parte convenuta affermava che - la sede lavorativa dei ricorrenti coincideva con l'area di competenza assegnata al *trade account*, dipendente che si recava nelle agenzie di viaggio del territorio assegnato ed effettuava l'attività di vendita; - in ragione della crisi legata alla pandemia ed al blocco delle attività turistiche, nel marzo 2020 si era determinato un esubero di personale; - il 18 marzo 2020 veniva concluso con le OO.SS. un accordo finalizzato all'utilizzo del contratto di solidarietà per 473 lavoratori (tra cui i ricorrenti), per il periodo dal 24 marzo 2020 al 23 marzo 2021 (con successivo accordo il contratto di solidarietà proseguiva dal 3 gennaio 2022 al 2 ottobre 2022); - nell'ottobre 2020 la convenuta manifestava l'intenzione di sopprimere la figura del *trade account* e di sostituirla con una forza vendite esclusivamente composta da agenti di commercio; - il 19 ottobre 2020 la società sottoscriveva un accordo in sede sindacale che prevedeva, tra l'altro, che ai *trade account* sarebbe stato proposto un contratto di agenzia commerciale, mentre a coloro che non avessero accettato la trasformazione del rapporto di lavoro dipendente in rapporto di agenzia sarebbe stato proposto il trasferimento presso le sedi di Torino e di Milano con mansioni di *Org_2* ; - i ricorrenti non accettavano la proposta di concludere un contratto di agenzia, né la ricollocazione interna; - il 19 ottobre 2020 la società sottoscriveva altresì un verbale di accordo sindacale che, pur in vigore del divieto di licenziamento per gmo, in forza dell'art. 14 co. 3 del D.L. n. 104/2020 consentiva di risolvere il rapporto di lavoro dei lavoratori interessati, che avrebbero percepito un incentivo all'esodo e avrebbero continuato a fruire della Naspi; - in seguito al perfezionamento della fusione per incorporazione di *Org_1* [...] e *Controparte_2* in *CP_1* alle sedi di quest'ultima si aggiungeva quella di Pesaro, già di *Org_1* : - perdurando la crisi pandemica, con perdite fino all'80% del numero dei clienti, il 16 febbraio 2022 la società apriva una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, che in costanza di contratto di solidarietà prevedeva quale presupposto la non opposizione alla cessazione del rapporto di lavoro da parte dei lavoratori coinvolti. In relazione al profilo professionale di *trade account* i soggetti coinvolti erano operativi presso le sedi di Napoli, Padova, Terni, Roma, Trento, Catania e Verona; - con verbale di accordo sindacale del 1° marzo 2022 si stabiliva per i lavoratori in esubero, quale unico criterio, quello della non opposizione alla collocazione alla mobilità espressa da parte dei lavoratori, con un incentivo economico a fronte della manifestazione di interesse da

comunicare all'azienda entro il 10 marzo 2022, con sottoscrizione di un verbale di conciliazione e rinuncia ad impugnare il licenziamento; - i *trade account* addetti alle sedi di Terni, Roma e Catania aderivano all'accordo sulla procedura di mobilità; - i ricorrenti (addetti alle sedi di Padova, Trento e Verona) e il *trade account* addetto alla sede di Napoli non manifestavano l'adesione all'accordo e con effetto dal 14 marzo 2022 venivano trasferiti alla sede di Pesaro con la nuova mansione di *travel consultant/front office employee*, unica posizione disponibile in azienda; - il *trade account* operativo presso la sede di Napoli impugnava il trasferimento e poi stipulava con la società un accordo di risoluzione consensuale del rapporto; - il trasferimento era legittimo in quanto supportato da ragioni tecniche, organizzative e produttive; - la nuova organizzazione aziendale prevedeva la soppressione della mansione di *trade account* e la trasformazione dei rapporti di lavoro in rapporto di agenzia, in quanto l'intera forza vendite era ormai costituita da agenti; - i ricorrenti avevano rifiutato sia la proposta di trasformazione del contratto, sia quella di trasferimento presso la sede di Torino con mutamento della mansione in *Org_2* ; - il licenziamento per giusta causa era legittimo in quanto i ricorrenti si assentavano dal lavoro senza giustificazione per più di 5 giorni, come previsto dal CCNL applicato; - le mansioni di *key account* *Controparte_4* (Meeting, Incentive, *Org_3* e Eventi) erano diverse da quelle di *trade account*, in quanto il *key account* *Controparte_4* non curava i rapporti con le agenzie di viaggio ma con le *incentive house*, società che organizzano eventi per gruppi o aziende, e con le agenzie di viaggi specializzate nel settore *CP_4* - non era possibile applicare al caso di specie la sentenza della Corte di Giustizia menzionata da parte ricorrente, in quanto la stessa, al pari di quella della Cassazione n. 15401/2020, faceva specifico riferimento ai casi di risoluzione consensuale (anche derivante dalla mancata accettazione del trasferimento), dimissioni o prepensionamento, e non ai casi di licenziamento per giusta causa, la stessa riguardava quindi il momento successivo alla modifica sostanziale degli elementi del rapporto lavorativo, e non la modifica in sé, che parte ricorrente equiparava al licenziamento;

in corso di causa le parti chiarivano che come centro di costo i ricorrenti erano considerati dipendenti rispettivamente della filiale di Padova (BETTO), di Trento (COSERINI) e di Verona (*Pt_2* , anche se la filiale di Padova era stata chiusa nel 2013, a Trento non c'era mai stata una filiale, a Verona c'era un box all'interno dell'aeroporto, dove veniva effettuata biglietteria e servizio informazioni, ma *Pt_2* non aveva mai operato

all'interno dell'aeroporto. I ricorrenti presenti in udienza (Pt_1 e Pt_3) dichiaravano di aver rifiutato sia la proposta di lavorare come agenti, sia quella di continuare a lavorare come dipendenti con mansioni di *telesales* (quest'ultima in quanto avrebbero dovuto trasferirsi a Torino);

il ricorso non è fondato;

l'art. 1, comma 1, lettera a) della direttiva 98/59/CE, prevede che ai fini della sua applicazione "per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore", con indicazione del numero dei licenziamenti effettuati, a scelta degli Stati membri, in base ad alcuni criteri, numerici e temporali, prestabiliti; il comma 2 prevede che "Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera 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 almeno cinque". L'art. 2 prevede che "1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo. 2. Nelle consultazioni devono essere esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati";

la Corte di giustizia UE, in causa C-422/2014, con sentenza dell'11 novembre 2015 si pronunciava sul tema dei requisiti soggettivi e oggettivi di applicabilità della normativa sui licenziamenti collettivi. Con la seconda questione pregiudiziale il giudice del rinvio chiedeva se "al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» debba essere interpretata nel senso che essa riguarda esclusivamente i licenziamenti ovvero ricomprende le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento." La Corte rispondeva che "al fine di accertare l'esistenza di un «licenziamento collettivo», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, che comporta l'applicazione della direttiva stessa, la condizione, prevista nel secondo comma di tale disposizione, che «i licenziamenti siano almeno cinque» dev'essere interpretata nel senso che essa non riguarda le cessazioni di contratti di lavoro assimilate a un licenziamento, bensì esclusivamente i licenziamenti in senso stretto.". Con la terza questione pregiudiziale il giudice del rinvio chiedeva se "la direttiva 98/59 debba essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della

medesima direttiva, oppure costituisce una cessazione del contratto di lavoro assimilabile a un siffatto licenziamento, a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, di detta direttiva". Il procedimento principale riguardava l'impugnazione di un licenziamento intimato per ragioni oggettive secondo il diritto spagnolo: il lavoratore ne contestava la legittimità affermando che il datore di lavoro avrebbe dovuto applicare la procedura di licenziamento collettivo, tenuto conto non solo dei licenziamenti ma anche delle cessazioni assimilabili ai licenziamenti. In particolare, un rapporto di lavoro era cessato su richiesta di una lavoratrice alla quale era stata ridotta la retribuzione fissa in misura del 25%, decisione del datore di lavoro fondata sui medesimi motivi oggettivi posti a base degli altri licenziamenti individuali per ragioni oggettive, la lavoratrice e il datore di lavoro risolvevano consensualmente il contratto, dietro versamento di un'indennità. La Corte rispondeva alla terza questione pregiudiziale affermando che "50 Per quanto attiene al procedimento principale, essendo stata la lavoratrice a chiedere la cessazione del contratto di lavoro sulla base dell'articolo 50 dell'ET, si potrebbe ritenere, prima facie, che essa vi abbia acconsentito. Tuttavia, resta il fatto che, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 54 e 55 delle conclusioni, la cessazione di detto rapporto di lavoro è imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona della lavoratrice stessa. (...). 52 Orbene, come risulta dalla decisione di rinvio, la riduzione della retribuzione fissa della lavoratrice di cui trattasi è stata imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo e ha condotto, a fronte della sua mancata accettazione da parte della persona interessata, alla risoluzione del contratto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo. (...). 54 Orbene, la nozione di «licenziamento», che figura all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, condiziona direttamente, come emerge dai punti da 43 a 45 supra, l'applicazione della tutela e dei diritti predisposti dalla direttiva medesima a favore dei lavoratori. Tale nozione incide, quindi, direttamente sugli oneri che tale tutela comporta. Di conseguenza, qualsiasi normativa nazionale o interpretazione di detta nozione che conduca a ritenere che, in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, la risoluzione del contratto di lavoro non costituisca un «licenziamento», ai sensi della direttiva 98/59, altererebbe l'ambito di applicazione di detta direttiva, privandola così della sua piena efficacia (v., in tal senso, sentenza *Confédération générale du travail e a.*, C-385/05, EU:C:2007:37, punto 47). 55 Alla luce di tutti i rilievi suesposti, si deve rispondere alla terza questione pregiudiziale dichiarando che la direttiva 98/59 dev'essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva";

la giurisprudenza di legittimità affermava che "Ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilità della relativa disciplina, il termine licenziamento va inteso in senso tecnico, non

potendo ad esso parificarsi qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto siano riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro che giustifica il ricorso ai licenziamenti", sent. n. 3866 del 22/02/2006, n. 7519 del 29/03/2010. Con ordinanza n. 15401 del 20/07/2020, in fattispecie avente ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento per gmo anche per la mancata attivazione della procedura di licenziamento collettivo, la Cassazione mutava orientamento ed affermava che, alla luce di una corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) della Direttiva 98/59/CE, nel numero minimo di licenziamenti sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo dovevano includersi anche le altre ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, riconducibili alla medesima operazione di riduzione del personale, e la Corte territoriale aveva violato il predetto principio di diritto "nell'escludere la rilevanza, ai fini del computo dei lavoratori determinanti la configurabilità di un licenziamento collettivo, di "alcune ... risoluzioni consensuali" derivanti "dalla mancata accettazione di un trasferimento". Secondo tale pronuncia nel conteggio del numero minimo di 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in presenza dei quali è necessario attivare la procedura collettiva ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, rientra la risoluzione consensuale intervenuta fra le parti a seguito del trasferimento di sede non accettato dal lavoratore. Con sentenza n. 15118 del 31/05/2021, in fattispecie avente ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento per gmo anche per la mancata attivazione della procedura di licenziamento collettivo, la Cassazione mutava nuovamente orientamento ed affermava che "l'espressione 'intenda licenziare' di cui all'art. 24 L. n. 223\91 è una chiara manifestazione della volontà di recesso, pur necessariamente ancorata al fatto che i licenziamenti non possono essere intimati se non successivamente all'iter procedimentale di legge, mentre cosa ben diversa è l'espressione 'deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo' ai sensi del novellato art. 7 L. n. 604\66, che è invece imposta al fine di intraprendere la nuova procedura di compensazione (o conciliazione) dinanzi alla DTL, e non può quindi ritenersi di per sé un licenziamento.". Secondo tale pronuncia nel novero dei licenziamenti nell'arco di 120 giorni non sono da ricomprendere le comunicazioni ex art. 7 legge n. 604/1966, con le quali il datore di lavoro attiva l'esame congiunto press l'ITL in vista di un licenziamento individuale, per cui se la procedura si conclude con la risoluzione consensuale, dato che non si tratta di un licenziamento in senso stretto, tale risoluzione resta fuori dal computo dei licenziamenti funzionali all'esperimento della procedura collettiva;

i ricorrenti non erano stati licenziati per gmo (né il trasferimento era strumentalmente finalizzato ad evitare un licenziamento collettivo, essendo diretto a conservare il posto di lavoro di lavoro dei dipendenti che non avevano aderito alle proposte di stipulazione di un contratto di agenzia, di trasferimento a Torino o di adesione alla mobilità), e non potevano pertanto invocare l'osservanza dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità in possesso di equivalente professionalità, nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo. La legge n. 223/1991 non tutela la posizione dei lavoratori che risolvono il rapporto - con conciliazione, dimissioni o accedendo al prepensionamento - in seguito ad una modifica sfavorevole delle proprie condizioni di lavoro (come una consistente riduzione della retribuzione o il trasferimento ad una sede non gradita in ragione delle proprie condizioni personali o patrimoniali). Soltanto il destinatario di un licenziamento per gmo può chiedere di considerare anche le risoluzioni indotte da modifiche unilaterali del rapporto di lavoro, al fine di integrare il requisito numerico per l'applicazione delle disposizioni sui licenziamenti collettivi, mentre il lavoratore che ha risolto il rapporto per motivi diversi dal licenziamento per gmo non vi ha interesse, essendo la sua posizione già definita. La pretesa dei ricorrenti si pone quindi al di fuori delle ipotesi considerate dalla giurisprudenza eurounitaria e dalla giurisprudenza di legittimità espressasi nel 2020, e si risolve nella inammissibile richiesta di applicare anche al trasferimento plurimo la disciplina prevista per il licenziamento collettivo;

i ricorrenti non si presentavano al lavoro nella sede di Pesaro, rimanendo assenti dal lavoro nelle giornate dal 14 al 25 marzo, dal 28 marzo al 1° aprile ed infine dal 4 al 6 aprile 2022. L'art. 144 del CCNL industria turistica, applicato dalla resistente, prevede il licenziamento per giusta causa nell'ipotesi di cui al punto b), ossia per le assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni. Il licenziamento risultava pertanto legittimo, in quanto sanzione proporzionata all'infrazione disciplinare posta in essere dai ricorrenti, conformemente a quanto statuito nel contratto collettivo applicato;

l'assenza nelle giornate indicate nelle contestazioni disciplinari era giustificata, secondo quanto asserito dai ricorrenti, dalla illegittimità del trasferimento. I trasferimenti apparivano invece sorretti da effettive e comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ai sensi dell'art. 2103 cc;

secondo la giurisprudenza di legittimità *"In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba*

necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento", sent. n. 11984/2010, n. 807/2017, n. 22100/2019; "Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo", sent. n. 11126/2016, n. 5099/2011, n. 9921/2009, n. 11624/2002;

il trasferimento dei ricorrenti, e di altri dipendenti aventi le medesime mansioni di *trade account*, era giustificato dalla riorganizzazione aziendale posta in essere dalla società convenuta. Risultava infatti provata la soppressione della mansione di *trade account* e la creazione di una forza vendite composta esclusivamente da agenti di commercio;

irrilevante appariva l'offerta della prestazione nella sede originaria, ove la convenuta non aveva alcun obbligo di accettarla, stante l'insindacabile adozione di un nuovo modello organizzativo. La giurisprudenza di legittimità afferma che *"In tema di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, 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"*, sent. n. 11408 del 11/05/2018; *"In tema di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, 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 e sia accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria"*, sent. n. 434 del 10/01/2019; *"In tema di licenziamento per giusta causa, il rifiuto del lavoratore di adempiere la prestazione secondo le modalità indicate dal datore di lavoro è idoneo, ove non improntato a buona fede, a far venir meno la fiducia nel futuro adempimento e a giustificare pertanto il recesso, in quanto l'inottemperanza ai provvedimenti datoriali, pur illegittimi, deve essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c., secondo il quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto non risulti contrario alla buona fede, avuto riguardo alle*

circostanze concrete", ord. n. 12777 del 14/05/2019. I ricorrenti non potevano avvalersi dell'eccezione di inadempimento per rifiutare il trasferimento, essendo pienamente consapevoli delle modifiche apportate alla struttura della società, modifiche riconosciute anche dalle organizzazioni sindacali, che su tale presupposto in più occasioni contrattavano con la società convenuta (ed infatti sia nelle lettere di impugnazione, sia in ricorso, i ricorrenti non deducevano alcuno specifico profilo di illegittimità del trasferimento);

il ricorso deve pertanto essere respinto;

le spese seguono la soccombenza e si liquidano con applicazione dei parametri previsti per i procedimenti cautelari, valore della causa indeterminabile - complessità bassa, valori minimi tenuto conto della condizione soggettiva dei ricorrenti, e così per la fase di studio della controversia € 588,00, per la fase introduttiva del giudizio € 426,00, compenso tabellare di € 1.014,00 per ciascun ricorrente anteriormente alla riunione; per la fase successiva alla riunione compenso tabellare di € 601,00 aumentato a € 961,60 per la presenza di tre parti aventi la stessa posizione processuale;

P.Q.M.

respinge i ricorsi;

condanna i ricorrenti al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 4.003,60, oltre rimb. 15%, Iva e Cpa.

Così deciso in Torino, il 2 gennaio 2023.

LA GIUDICE

dott.ssa Silvana CIRVILLERI