



Tribunale Ordinario di Napoli Nord
SEZIONE LAVORO

N. R.G. 12319/2021

Il Giudice Matilde Pezzullo,

sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 13.12.2021 e letti gli atti ha emesso la seguente

ORDINANZA

ai sensi dell'art. 700 c.p.c.

PREMESSO IN FATTO

I ricorrenti ex lavoratori della società [REDACTED] s.r.l., con sede in [REDACTED] (CE), premesse le varie vicende che precedevano la loro assunzione da parte della [REDACTED] srl (ed in particolare: la crisi aziendale della [REDACTED] srl che portava, nel 2017 prima e nel 2019 poi, alla apertura di una procedura di licenziamento collettivo per 250 esuberanti, ex artt. 4 e 24 della L. 223/1991; i vari accordi sottoscritti anche mediante intermediazione del MISE per la reindustrializzazione del sito e per la ricollocazione del personale; l'individuazione della [REDACTED] [REDACTED] srl quale soggetto aderente al piano di industrializzazione e reimpiego, cui la [REDACTED] riconosceva un incentivo ai fini della eventuale assunzione del personale in esubero) hanno esposto:

- che dopo aver svolto colloqui conoscitivi ricevevano formali lettere di impegno all'assunzione, tutte con validità sino al 24.05.2020, con le quali [REDACTED] s.r.l. si impegnava a: - rimanere immutato il livello di inquadramento contrattuale del lavoratore; - rimanere immutata la R.A.L.; - riconoscere gli scatti di anzianità; - escludere il patto di prova; - garantire il patto di stabilità;

- che, pertanto, in giorni differenti tra i mesi di aprile e maggio 2020, presso la sede di [REDACTED] [REDACTED] s.r.l., sottoscrivevano verbali di avvenuta conciliazione con i quali risolvevano i singoli rapporti di lavoro in virtù della partecipazione al piano di reindustrializzazione e delle lettere di impegno all'assunzione ricevute dalla [REDACTED] s.r.l.;

- che sottoscrivevano, quindi, con la [REDACTED] s.r.l., i rispettivi contratti di lavoro subordinato che prevedevano l'inizio delle prestazioni al 22.06.2020 e ove confluivano tutti gli impegni precedentemente assunti;

- che lo stabilimento, per difficoltà iniziali, non era più collocato nel Comune di [REDACTED], bensì in [REDACTED];



- che l'azienda, non potendo usufruire della CIG Covid-19 e non avendo attività in essere, imputava ferie i giorni di "assenza" di tutti i propri lavoratori per i mesi di maggio, giugno, luglio e agosto 2020, laddove ciascun lavoratore godeva effettivamente di soli 15 giorni di ferie consecutivi nel mese di agosto;
- che solo dal settembre 2020 l'azienda aveva accesso alla CIG Covid-19 e veniva formulato accordo sindacale che prevedeva l'anticipazione da parte del datore di lavoro;
- che dall'ottobre 2020 alcuni lavoratori venivano impiegati presso la sede di Pascarola mentre altri rimanevano in CIG senza alcuna rotazione;
- che la [REDACTED] continuava a non presentare alcun Piano Industriale e a non occupare i lavoratori in alcuna attività produttiva, posto i pochi dipendenti in servizio venivano impiegati esclusivamente, per poche ore, a mansioni di riqualificazione del capannone in locazione in località Pascarola;
- che in data 19.03.2021, l'azienda, non avendo accettato la proposta legittima di turnazione delle risorse nel rispetto dei diritti di ogni lavoratore e di formazione di tutto il personale, comunicava ancora unilateralmente la sospensione delle "attività" nonostante la dichiarata presenza di commesse da parte dell'
- che da quella data le attività non erano più riprese, ed anzi era reperibile sui canali di comunicazione l'avviso per la cessione del capannone di [REDACTED] segno inequivocabile della cessazione definitiva delle attività;
- che in data 18.06.2021, durante un incontro svolto in via telematica con Confindustria Napoli, la società dichiarava la propria volontà di rinunciare a realizzare il progetto industriale coinvolgente i ricorrenti;
- che dopo mesi di inattività e di mobilitazione da parte dei lavoratori, senza ottenere alcun riscontro da parte dell'azienda, quest'ultima con lettera del 13.09.2021 comunicava ai ricorrenti il loro trasferimento da Caivano-Pascarola presso la sede di Sestu (CA), Sardegna;
- che la lettera riportava: "Con riferimento al rapporto di lavoro intercorrente con la nostra società, la presente per comunicarle che, a far data dal 4 ottobre 2021 e, comunque, nel rispetto del periodo di preavviso di 20 giorni dal ricevimento della presente, lei dovrà prendere servizio presso l'unità produttiva di Sestu sita nella [REDACTED]. Il trasferimento è motivato dalla decisione aziendale di chiudere l'unità produttiva di Pascarola e trasferire tutta la produzione nel sito di Sestu. La chiusura dell'unità produttiva di Pascarola, non più procrastinabile, si è resa necessaria per contenere i costi, fare fronte alla situazione che ha portato anche alla richiesta di cassa integrazione ordinaria e rilanciare la produzione";
- che i ricorrenti con pec del 21.09.2021 impugnavano i rispettivi provvedimenti di trasferimento;
- che tali provvedimenti erano da considerarsi illegittimi e contrari a correttezza buona fede, posto che l'attività presso il sito di Pascarola non aveva mai avuto un reale inizio, né era mai stata intenzione della società avviare l'attività;



- che i trasferimenti non potevano nemmeno ritenersi giustificati -come paventato- da ragioni tecniche produttive o organizzative, posto che, da un lato, le attività presso la sede di Pascarola non erano mai iniziate e dall'altro la sede di Sestu occupava solo tre dipendenti, senza alcuna prospettiva di lavoro per i 23 dipendenti trasferiti;

- che il periculum in mora era ben evidente posto che il trasferimento dei lavoratori in Sardegna era praticamente impossibile; all'udienza di comparizione veniva inoltre precisato che a seguito della mancata presentazione sul luogo di lavoro era stata avviata la procedura di licenziamento per tutti i lavoratori

Tutto ciò premesso i ricorrenti hanno chiesto pertanto dichiararsi in via d'urgenza la illegittimità dei trasferimenti ed ordinarne la revoca, con vittoria di spese.

Costituitasi in giudizio la [REDACTED] s.r.l. ha contestato gli assunti dei ricorrenti, rilevando che i lavoratori erano stati inizialmente impiegati in varie attività ma che le stesse erano state osteggiate dagli operai che avevano anche costretto alle dimissioni il direttore dello stabilimento;

che proprio tale atteggiamento ostruttivo e di chiusura, adottato a seguito del rifiuto della azienda di adire alla richiesta di rotazione della CIG, aveva cagionato la sospensione delle attività e la perdita delle commesse

che la decisione di trasferire tutte le attività a Sestu era stata adottata in conformità al disposto di cui al CCNL di riferimento, con consultazione dei sindacati, ed era originata dalla perdita delle commesse su Pascarola e dalla necessità di contenere i costi, concentrando le attività sulla stabilimento sardo

che in ogni caso essendosi i rapporti di lavoro risolti in virtù dei licenziamenti già intimati era cessata la materia del contendere.

Tutto ciò premesso la resistente ha chiesto quindi il rigetto del ricorso, con vittoria di spese

RILEVATO IN DIRITTO

Vanno preliminarmente svolte alcune considerazioni in diritto

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 di 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 (Cass. 1383/2019; ex plurimis Cass. 807/2017).

In sintesi ciò che il datore di lavoro è tenuto a provare l'effettività del nesso causale tra il trasferimento e le comprovate ragioni di cui all'art. 2103 c.c. (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 la scelta tra le



diverse soluzioni utilizzabili e tra queste rientra anche il trasferimento, quale opzione ragionevole che il datore di lavoro può adottare discrezionalmente.

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. (Cassazione 15885/2018nNella specie, 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 resta quindi onere dal datore di lavoro comprovare le ragioni tecnico produttive che spingevano la società ad abbandonare il progetto per il sito di Pascarola e trasferire tutto il personale assunto alla sede in Sardegna; in particolare va comprovata la reale esistenza e attivazione del sito di Pascarola; la sopravvenienza di situazioni tali che impedivano la sua concreta messa in opera; l'esigenza di spostare quindi la produzione presso il sito di Sestu, il che implica la piena funzionalità di tale sito.

Ciò posto appare opportuno ribadire alcuni punti di fatto incontrovertibili.



La [REDACTED].r.l., nell'ambito del progetto di ricollocazione degli operai della Jabil Italia, manifestava- anche nell'ambito dei vari incontri al MISE- autonomamente il proprio interesse alla ricollocazione di 27 operai, dovendo attivare un sito produttivo nell'area di Marcianise, successivamente spostato nell'area di Pascarola; tale disponibilità si concretizzava nelle lettere di assunzione del maggio 2020 (sottoscritte quindi già in piena crisi pandemica), precedute dai verbali di conciliazione sottoscritti dai lavoratori con la Jabil, con cui gli stessi rinunciavano a qualsiasi impugnazione dei licenziamenti; dal canto suo la Orefice, quale incentivo alla assunzione del personale, riceveva a titolo di incentivo dalla Jabil circa 80.000 euro a lavoratore; nel giugno 2020 la società vedeva accolta la domanda di CIG Covid, in cui veniva posta la maggior parte dei lavoratori, mentre pochi di loro (secondo la stessa prospettazione della resistente massimo 13 lavoratori su 27) da ottobre 2020 venivano adibiti a lavori di pulizia e risistemazione dei locali, ovvero individuati come destinatari di brevi corsi di aggiornamento; già nel marzo 2021- secondo la prospettazione della resistente a causa del comportamento ostruzionistico dei lavoratori che “pretendevano” una rotazione del personale in CIG- le attività presso il sito di Pascarola venivano completamente sospese e tutto il personale messo in CIG; a settembre 2021, come preannunciato in un incontro al MISE dalla stessa [REDACTED] il progetto industriale per il sito di Pascarola veniva completamente abbandonato e tutti i dipendenti trasferiti, con provvedimento del settembre 2021 a Sestu, presso l'unità produttiva di Pixina Matzeu

Ciò premesso va osservato che la società è rimasta inadempiente all'onere probatorio su di lei incombente nei termini sopra evidenziati.

In particolare non vi è prova alcuna della reale possibilità che il sito di Pascarola avesse una potenzialità di attivazione o della reale esistenza di commesse che ne giustificassero l'impianto.

Le commesse che la [REDACTED] evidenzia e di cui lamenta la perdita a causa del comportamento dei lavoratori non risultano assolutamente provate; al contrario quel che risulta provato è che le uniche attività che si svolgevano nel sito di Pascarola erano mere attività di preparazione, riparazione e messa in sicurezza del sito stesso, svolte dal personale assunto, tra l'altro senza alcuna corrispondenza rispetto alle mansioni. Le fatture esibite per “acquisto materiale” corrispondono anch'esse a semplici lavori di preparazione del sito (pavimentazione cavi elettrici e così via, pc da destinare con evidenza agli uffici).

Sono state poi allegate da parte della resistente alcune foto di un generatore, asseritamente prodotto a Pascarola e copia di alcune richieste di macchinari, inviate tuttavia alla stessa sede di Sestu, del tutto insufficienti a provare gli assunti.

Non risulta provata alcuna reale attività di preparazione propedeutica per le commesse che dovevano sorreggere il sito- offerte che pure la società afferma di aver reperito sin dalla presentazione del piano per il reimpiego dei lavoratori- sicchè le pretese potenzialità produttive dell'unità produttiva sono rimaste a livello del tutto ipotetico.

Del resto appare anche poco verosimile l'assunto della resistente secondo cui la perdita delle commesse (della cui esistenza si ripete non c'è prova) e quindi la necessità di chiudere



il sito di Pascarola sarebbe stata cagionata dall'atteggiamento ostruzionistico dei lavoratori. A prescindere dalla circostanza che di tale assunto non vi è traccia nella lettera di trasferimento, ove si menzionano esclusivamente ragioni di carattere organizzativo, non vi è prova infatti che i lavoratori si siano rifiutati di prendere servizio a causa del mancato accoglimento della richiesta di rotazione della CIG, laddove la decisione di sospendere la produzione appare decisione unilaterale (cfr. mail del 19.3.2021 in atti) assunta nonostante il paventato rischio di revoca delle commesse.

A tali considerazioni si aggiunge quella della mancanza di prova anche della necessità di far operare i lavoratori presso la sede di Sestu.

Al ricorso risulta infatti allegata la visura camerale della sede di Pixina Metzau da dove risulta che presso la stessa sono attualmente operativi solo tre operai.

Inoltre per stessa ammissione della [REDACTED] il sito a Sestu è di soli 850 mq -a fronte dei quasi 2500(cfr. contratto di locazione) del sito di Pascarola- e quindi potenzialmente inadatto ad ospitare tutti i 27 operai ivi trasferiti.

Il quadro probatorio che emerge è piuttosto quello di una operazione, contraria a buona fede e correttezza e dai contorni non chiari: a fronte di un piano industriale che la società pretende ben definito già al momento dell'assunzione (con commesse preannunciate da parte di Università ed altri enti) risulta invece che la presentazione di offerte di lavoro è avvenuta allorquando non era neppure disponibile sicuramente il sito originariamente indicato (Marcianise), cosa che rendeva necessaria l'individuazione di un altro sito, che necessitava di opere di allestimento. A fronte di notevolissimo incentivo economico ricevuto dalla precedente società (circa 80.000 euro per ogni lavoratore assunto) la [REDACTED] dapprima richiedeva la CIG Covid 19, poi occupava una parte minima dei lavoratori in attività non connesse alle commesse asseritamente ricevute e poste a base del piano di reindustrializzazione, poi sospendeva del tutto le attività sulla base di non precisati e documentati atteggiamenti ostruzionistici dei lavoratori (che si limitavano a chiedere la rotazione degli operai in CIG ovvero di essere coperti da assicurazione nei giorni lavorativi), con messa in CIG di tutto il personale, decisione, si badi bene, intervenuta subito prima della fine del periodo di cassa integrazione, allorquando tutto il personale avrebbe dovuto rientrare in servizio. Infine l'adozione di un provvedimento di trasferimento ad una sede che, da un lato, non appare in grado di gestire la produzione di 27 operai (30 con quelli già in sede) e che dall'altro ben difficilmente poteva essere accettato dai lavoratori, trovandosi ad oltre 600 km dalla sede originariamente prevista ed in base alla quale gli operai avevano aderito all'assunzione.

Ciò posto, va inoltre osservato che di fronte alla mancanza di prova in ordine alle ragioni tecnico produttive che legittimavano il trasferimento degli operai, resta anche da chiarire la reale natura del provvedimento adottato

Il "trasferimento collettivo" che ha coinvolto tutti i lavoratori che ricorrono in via cautelare si inserisce, infatti, in un più ampio quadro connesso con la crisi della [REDACTED] che ha determinato l'operazione.



La modifica unilaterale delle condizioni di lavoro era all'evidenza sin dalla adozione del provvedimento difficilmente compatibile con la prosecuzione del rapporto per ovvie ricadute sulle esigenze di cura familiare, per le obiettive difficoltà connesse al trasferimento e, non da ultimo, per l'inevitabile sradicamento dal centro affettivo.

La probabile conseguenza degli effetti del trasferimento collettivo era, quindi agevolmente prevedibile dall'azienda e comunque ha in concreto determinato la cessazione dei rapporti di lavoro dei ricorrenti come emerso nel corso del giudizio cautelare (cfr. lettere di licenziamento in atti).

La modifica unilaterale derivata dal trasferimento rientra pertanto, ad avviso di questo Giudice, in forza di una doverosa interpretazione conforme, nell'ambito della nozione eurounitaria di licenziamento collettivo di cui alla direttiva 98/59/CE.

Ai fini della direttiva, rientra nel campo di applicazione qualunque atto idoneo *ex ante* a determinare una modifica sostanziale unilaterale delle condizioni di lavoro dalla quale possa ritenersi ragionevole come conseguenza la cessazione del rapporto.

Tale ampia nozione accolta da questo Giudice è condivisa anche da un recente arresto della Suprema Corte del 20 luglio 2020 n. 15401 per il quale *“rientra nella nozione di “licenziamento” 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, da cui consegua la cessazione del rapporto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo (cfr Corte di Giustizia Unione Europea 11 novembre 2015 C 422/14)”*.

L'arresto della Suprema Corte sopra richiamato esamina una ipotesi che, sebbene differisca rispetto a quella oggetto del presente giudizio per la modalità di cessazione (incentivo all'esodo anziché recesso per rifiuto di presentazione) trae origine, anche in tal caso, da un trasferimento in una località remota ed è, quindi, nella sostanza del tutto sovrapponibile alla fattispecie rimessa al vaglio di questo giudicante

La modifica unilaterale del luogo di lavoro, che indubbiamente introduce una condizione peggiorativa per i lavoratori trasferiti a più di 600 km dalla loro originaria sede di lavoro, imponendo una radicale modifica del loro contesto familiare e sociale, costituisce per la consolidata giurisprudenza eurounitaria la “modifica sostanziale” unilaterale che integra il requisito dei licenziamenti collettivi rilevanti ai fini delle procedure di consultazione tese a reperire in una prospettiva di condivisione della crisi soluzioni alternative (cfr anche il punto 5.2. della sentenza della Corte di Cassazione).

A nulla rileva peraltro l'effetto risolutivo verificatosi *ex post* in quanto ai fini della direttiva è necessario valutare la prevedibile conseguenza *ex ante* della modifica dell'assetto contrattuale.

Precisa, infatti, l'ordinanza della Corte di Giustizia 4 giugno 2020 C-32/20 al paragrafo 30 *“l'obiettivo principale di tale direttiva consiste nel far precedere i licenziamenti collettivi da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall'informazione (...)”*



La modifica unilaterale di un elemento essenziale del contratto di lavoro costituisce nella decisione Pujante Rivera, citata anche dalla Suprema Corte, una circostanza idonea a configurare un “licenziamento” rilevante per l’applicazione della direttiva.

Il licenziamento collettivo di matrice eurounitaria individua pertanto - secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia - *“una nozione di diritto dell’Unione che non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri.”* (par. 48) in quanto la direttiva 98/59 *“deve 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”*. (in termini analoghi anche Corte di Giustizia, Rache, UE 16 giugno 1998 C 162 par. 49).

Il trasferimento collettivo intimato ai ricorrenti – *rectius* il licenziamento collettivo eurounitario – si pone quindi in una prospettiva proceduralmente illegittima atteso che la fase di consultazione preventiva si pone come presupposto di legittimità a fronte di un giudizio probabilistico della idoneità dei trasferimenti a configurare quelle “modifiche unilaterali” e definitive che costituiscono il nucleo della nozione di licenziamento eurounitario.

L’effettivo di avvio della consultazione con le rappresentanze dei lavoratori deve giocoforza essere effettuato a monte e non a valle delle eventuali modifiche unilaterali di cui i licenziamenti altro non sono che la ovvia conseguenza.

Conseguentemente, sotto il profilo del *fumus boni iuris* i trasferimenti intimati appaiono illegittimi in quanto non vi è prova della sussistenza delle reali esigenze tecnico produttive ed organizzative e dall’altro perché gli stessi in ogni caso vanno concretamente qualificati come licenziamenti collettivi intimati in assenza delle procedure legittimanti.

Quanto all’interesse ad agire dei ricorrenti ad ottenere una pronuncia dichiarativa della inefficacia dei provvedimenti va osservato che lo stesso si radica, al contrario di quanto sostenuto dalla resistente, proprio nel successivo provvedimento di espulsione disciplinare per mancata ottemperanza al trasferimento, che in questa sede viene ritenuto illegittimo ed inefficace. A fronte del licenziamento intimato infatti la ritenuta illegittimità del provvedimento di trasferimento assume sicuramente valore eccezione di inadempimento da parte della società datrice di lavoro.

Quanto al *periculum in mora* lo stesso appare ben evidente; la distanza chilometrica fra il nuovo luogo di lavoro e quello di residenza, il provvedimento espulsivo adottato sulla base del trasferimento intimato, circostanza che priva i lavoratori non solo della retribuzione ma anche della possibilità di accedere agli ammortizzatori sociali previsti costituiscono certamente *vulnus imminente ed irreparabile* ai diritti essenziali dei ricorrenti.

Il ricorso va quindi accolto, dovendosi tuttavia limitare la pronuncia alla declaratoria di inefficacia dei provvedimenti di trasferimenti, non potendosi certo ordinare alla società la



loro effettiva revoca, né la riattivazione del sito ormai dismesso, come ammesso dagli stessi lavoratori.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Napoli Nord, dott. Matilde Pezzullo così provvede:

Accoglie parzialmente il ricorso e dichiara per l'effetto inefficaci i provvedimenti di trasferimento della sede di lavoro presso il sito di Pixina Matzeu di Sestu, adottati nei confronti dei ricorrenti con missiva del 13.9.2021.

Condanna la resistente al pagamento, in favore dei ricorrenti delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 2800,00 oltre rimborso forfettario i.v.a. qualora dovuta e c.p.a. come per legge, con distrazione.

Si comunichi.

Aversa 03/01/2022

Il Giudice

Pres. Matilde Pezzullo

