

N. R.G. 1629/2018



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di LATINA**  
**-SEZIONE LAVORO-**

Il Giudice del lavoro, in persona della [REDACTED] all'udienza di discussione del 10/11/2020 ha pronunciato e pubblicato la presente

**SENTENZA**

ex art. 221, comma 4, DL 34/20 conv. in L. n 77/2020 e ss. mm., nonché ex art. 429 c.p.c. nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi al n. 1629/2018 promossa

DA

[REDACTED], rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED] e dall'Avv. [REDACTED] giusta procura in atti

-ricorrente-

CONTRO

[REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED] e dall'Avv. [REDACTED], giusta procura in atti

-resistente-

avente ad oggetto: *illegittimità trasferimento*  
dando lettura dei presenti



## MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 29.05.2018, la signora [REDACTED] conveniva in giudizio avanti Codesto Tribunale la società [REDACTED], deducendo di lavorare alle dipendenze della stessa quale addetta alle pulizie dei locali della sede [REDACTED] di [REDACTED] dal 01.12.2010 con qualifica di operaia e mansione di pulitrice, inquadrata al livello II^ CCNL; che il suo contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato prevedeva una prestazione lavorativa di 5 ore settimanali, dalle 8 alle 9 dal lunedì al venerdì, e che, con missiva del 19.12.2017, [REDACTED] le comunicava il trasferimento alla sede [REDACTED] di [REDACTED] (RM) per incompatibilità ambientale con decorrenza dal 20.01.2018

La ricorrente chiedeva pertanto fosse accertata l'illegittimità del trasferimento disposto da [REDACTED] e, per l'effetto, il diritto alla retribuzione maturata per tutto il tempo nel quale la stessa era rimasta a disposizione del datore di lavoro, con riammissione in servizio presso la sede originaria di lavoro

In diritto ha allegato la illegittimità del predetto trasferimento stante la insussistenza e infondatezza delle ragioni poste a base dello stesso e indicate nella c.d "incompatibilità ambientale", atteso che ella non solo non aveva mai ricevuto contestazioni disciplinari ma nemmeno aveva avuto diverbi con colleghi essendo l'unica operaia addetta alle pulizie presso il locale [REDACTED] nemmeno aperto al pubblico.

La società resistente, nel costituirsi tempestivamente in giudizio ha eccepito, in via preliminare, la incompetenza per territorio del giudice adito per esserlo quello del tribunale di [REDACTED], città presso cui la società ha la sede legale e ove si è perfezionato il contratto di lavoro in oggetto, risultando il foro della dipendenza inapplicabile stante il difetto, nella specie, dei requisiti previsti dalla legge. Nel merito ha contestato la fondatezza del ricorso e ne ha chiesto l'integrale rigetto.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, all'odierna udienza – fissata per la trattazione scritta – il Giudice, lette note depositate dalle parti, ha assunto la causa in decisione mediante la pubblicazione della presente sentenza

\*\*\*\*

1. La presente sentenza, pronunciata ai sensi dell'art. 429, comma I, c.p.c., pubblicamente letta e depositata in via telematica, viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti



rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c.

2. L'eccezione di incompetenza territoriale sollevata dalla società resistente è infondata.

Sul punto appare sufficiente richiamare i principi espressi da Cass. 2 febbraio 2016, n. 2003 confermati da Cass. Ordinanza 23 febbraio 2017, n. 4767 secondo cui “il concetto di dipendenza di cui all’art. 413 c.p.c. deve essere inteso in senso estensivo, al fine di individuare il giudice più vicino al luogo di effettuazione dell’attività lavorativa. Tale “prossimità” tra il giudice e il luogo di lavoro, per chiara scelta legislativa, tende a garantire l’esercizio in concreto del diritto di cui all’art. 24 Cost., ma ha anche la funzione di rendere più agevole l’accertamento dei fatti e meno difficoltoso il rapporto con il processo per tutti i soggetti che vi partecipano (primi fra tutti i testimoni), nonché più facilmente realizzabili attività processuali sui luoghi di lavoro (quali ispezioni o accertamenti di consulenti tecnici)”.

La Corte ha infatti ritenuto che la nozione di “dipendenza alla quale è addetto il lavoratore”, di cui all’art. 413 cod. proc. civ., non si identifichi con il concetto di unità produttiva, ma debba essere interpretata in senso estensivo e flessibile, come articolazione dell’organizzazione aziendale nella quale il dipendente lavora, potendo coincidere anche con l’abitazione privata del lavoratore, se dotata di strumenti di supporto dell’attività lavorativa (*ex plurimis*, Cass., 15 luglio 2013, n. 17347). Così come ha ritenuto che rientra in tale nozione da intendere estensivamente, il parcheggio di proprietà di terzi, in cui sono collocati i beni strumentali alla prestazione lavorativa ove hanno inizio e fine le mansioni svolte dal lavoratore (Cass., 2 febbraio 2016, n. 2003).

In questa prospettiva ermeneutica, deve ritenersi che vi rientri anche la struttura denominata “locale/magazzino/cantiere” [REDACTED] di [REDACTED], presso la quale la ricorrente lavorava e che, in esecuzione del rapporto contrattuale con [REDACTED], forniva alla ricorrente strumenti e mezzi per lo svolgimento dell’attività lavorativa in loco in favore della committente [REDACTED]

3. Nel merito il ricorso è infondato e va rigettato



Il trasferimento della ricorrente è stato determinato dall'esercizio da parte della committente della clausola di gradimento. Tale circostanza è pacifica e non è contestata tra le parti.

La clausola deve considerarsi pienamente valida, in quanto trattandosi di personale che opera all'interno dei luoghi di lavoro della committente, ma sul quale la stessa non ha alcun potere, perché non riveste la posizione di datore di lavoro, trattandosi di dipendenti dell'appaltatore, attribuisce al committente la possibilità, per l'appunto, di richiedere al proprio contraente la sostituzione di personale che non soddisfa le proprie esigenze.

Nella presente fattispecie la clausola di gradimento è stata esercitata con la nota del 17.01.2018, con la quale ■■■■■, avendo avuto modo di constatare “dopo ulteriori lamentele” che la ricorrente “non ha rispettato l'orario di lavoro da noi richiesto (dalle 8.00 alle 9.00)” ha chiesto “ l'avvicendamento della risorsa“ ribadendo che “il mancato rispetto delle disposizioni contrattuali costringe ad applicare penali economiche ed a eseguire segnalazioni ufficiali con evidenti ripercussioni sulla classifica del vendor rating che a sua volta potrebbe causare negativi risvolti nei prossimi inviti alle gare di appalto” (cfr.doc. n. 15 all.to sub fasc.lo res.te) .

Sulla questione occorre richiamare i principi espressi nella sentenza della Cass. Civ. sez. lav. n. 17786/2002, che in una ipotesi proprio di trasferimento dei dipendenti dell'appaltatore per l'esercizio da parte del committente della clausola di gradimento ( la sentenza era stata impugnata dai lavoratori per aver ritenuto legittimo il proprio trasferimento, sebbene questo non potesse essere giustificato né dalla clausola di non gradimento" contenuta nel contratto d'appalto - al quale i lavoratori assumevano di essere rimasti estranei - nè dal comportamento del terzo committente, adducendo di aver lavorato normalmente, senza creare alcun disservizio) osserva che: “...il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua causa nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive (previste dall'art. 2103 c.c.), piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 3525 del 2001; n. 3207 del 1998, Cass. n. 3889 del 1989, Cass. n. 5339 del 1987, Cass. 832 del 1975) - con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento, appunto, prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori



trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari”.

L'esercizio della clausola di gradimento da parte del committente, con la richiesta di allontanamento di lavoratori non graditi, costituisce, quindi, una valida ragione tecnico organizzativa per disporre il trasferimento.

Diviene a questo punto irrilevante la circostanza che la ricorrente sia estranea alla clausola, afferente ad un rapporto contrattuale tra soggetti terzi, o che manchi la colpa. Ciò che conta è che esista realmente l'esigenza tecnico produttiva che ha determinato il datore al trasferimento del lavoratore.

Ovviamente qualora la clausola fosse stata esercitata con fini e intento discriminatori, potrebbe porsi il problema della effettiva sussistenza di una ragione organizzativa legittimante il trasferimento, in quanto l'esercizio legittimo, anche nei confronti del contraente appaltatore della clausola contrattuale, trova sicuramente tale limite: l'insindacabile giudizio non legittimerebbe un esercizio privo di qualsiasi giustificazione e determinato solo da una preferenza o non preferenza personale.

In definitiva, l'esercizio della facoltà di richiedere la sostituzione deve essere ispirato a correttezza e buona fede, quindi non deve essere fondato su ragioni arbitrarie.

Ciò anche in ragione della considerazione dell'esistenza di un diritto costituzionalmente garantito del lavoratore a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o irragionevolmente .

Tanto chiarito, nel caso in esame non si rinvergono gli estremi dell'arbitrarietà atteso che la richiesta di sostituzione [REDACTED] poggia su oggettive e reiterate inadempienze della stessa all'osservanza degli orari di servizio stabiliti dalla committente.

La ricorrente ha infatti ricevuto nel corso del rapporto di lavoro ben 4 contestazioni disciplinari (del 23.03.2012, 22.01.2013, 29.03.2013 e 22.05.2013) sfociate in tre sanzione disciplinari (2 multe di tre ore, sospensione dal lavoro per 3 giorni) tutte per fatti relativi al mancato rispetto dell'orario stabilito dalle disposizioni da parte del committente [REDACTED] (cfr. doc. doc. ti dal n. 6 al n. 12 all.ti sub fasc.lo res.te) .

In particolare si osserva che la predetta inosservanza all'orario di lavoro stabilita dalla committente [REDACTED] risulta constatata dalla stessa anche a ridosso dell'esercizio della clausola di gradimento, non dovendo detta inadempienza necessariamente sfociare in una



contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro/appaltatore (come invece ritenuto dalla difesa ricorrente nelle note a trattazione scritta depositate il 5.11.2020) .

Quanto alla possibilità di essere addetto ad altro appalto rispetto a quello di [REDACTED] ritenuto dalla ricorrente antieconomico – va osservato che trattasi di profilo che non condiziona la legittimità dell'esercizio del potere previsto dall'art. 2013 c.c.: “Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo. (Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza impugnata che, ritenendo insussistenti le esigenze organizzative e produttive poste a base del trasferimento di un dipendente bancario, aveva sottolineato l'assenza di esperienza del lavoratore nelle nuove mansioni e la ripartizione dei suoi originari compiti tra più dipendenti e, quindi, aveva valutato il merito delle scelte organizzative)” (Cassazione civile sez. lav. 02 marzo 2011 n. 5099; nello stesso senso Cassazione civile sez. lav. 28 aprile 2009 n. 9921).

Va poi osservato che la società datrice di lavoro ha anche offerto alla ricorrente una nuova sede presso [REDACTED] a [REDACTED] a tre ore al giorno dal lunedì al sabato ; proposta tuttavia rifiutata [REDACTED] .

Alla luce delle suesposte argomentazioni , il trasferimento operato dalla società convenuta deve pertanto ritenersi legittimamente disposto.

La domanda va, quindi rigettata, rimanendo assorbita ogni ulteriore questione.

Le spese processuali- liquidate come in dispositivo secondo il DM n. 55/14 come modificato dal DM n. 37/18 in relazione alle cause di natura lavoristica (valore €5.200/€26.000) e con applicazione dei valori tariffari medi diminuiti della metà attesa la non complessità della questione affrontata ed esclusa la fase istruttoria – seguono la soccombenza e vanno poste a carico di parte ricorrente



P.Q.M.

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna parte ricorrente alla refusione delle spese processuali in favore della società convenuta che si liquidano in complessivi € 2008,00 oltre spese generali nella misura del 15%, oltre Iva e cpa come per legge

Latina, 10/11/2020

Il Giudice

[Redacted signature]

