



TRIBUNALE DI NAPOLI

IL TRIBUNALE  
IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

composto dai Signori Magistrati :

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 1. Dott. Paolo Landi             | Presidente   |
| 2. Dott.ssa Carla Sarno          | Giudice rel. |
| 3. Dott.ssa Maria Rosaria Elmino | Giudice      |

esaminati gli atti del reclamo n. 25927/2019 R. G. proposto da [redacted] s.p.a. nei confronti di [redacted], avverso l'ordinanza di accoglimento parziale del ricorso cautelare emessa dal giudice del lavoro del Tribunale di Napoli in data 18.12.2019;

uditi i procuratori delle parti,

sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 12.2.2020

### CONSIDERATO IN FATTO E IN DIRITTO

Con reclamo depositato in data 30.12.2019 [redacted] s.p.a. in persona del legale rappresentante p.t. impugna l'ordinanza ex art. 700 cpc con cui il giudice monocratico del Tribunale del lavoro di Napoli ha accolto la domanda cautelare avanzata in via subordinata da [redacted], dichiarando il diritto di quest'ultimo ad essere trasferito presso la sede di Pomigliano d'Arco della società (sede meno insalubre) nelle mansioni precedentemente svolte ovvero in mansioni equivalenti.



aveva invero chiesto con ricorso ex art. 700 c.p.c. al Giudice del Lavoro la revoca del trasferimento disposto dalla [REDACTED] s.p.a. nei suoi confronti con conseguente condanna della società datrice di lavoro, a ricollocarlo nell'originaria posizione e sede lavorativa o in mansioni equivalenti presso la sede di Napoli, Via [REDACTED]. In subordine, aveva chiesto di essere trasferito presso altra sede (Pomigliano d'Arco, Casoria) meno insalubre, sempre nelle mansioni precedentemente svolte ovvero in mansioni equivalenti.

Parte reclamante censura il provvedimento del primo giudice per non aver tenuto in considerazione i seguenti motivi :

- 1) la assegnazione di [REDACTED] presso la sede produttiva di Nola non può essere qualificata come "trasferimento", sulla base del solo dato testuale contenuto nella comunicazione del gennaio 2019, atteso che l'odierno reclamato rientra tra i 178 lavoratori (ex dipendenti di [REDACTED]) inseriti nel processo di riassorbimento/riassunzione in [REDACTED] spa, mediante cessione individuale di contratto tra [REDACTED] a [REDACTED] e collocazione presso una delle sedi produttive campane, tra le quali vi è lo stabilimento di Nola, cosicché presso il Centro, sito [REDACTED] a Napoli, ove [REDACTED] spa non ha una sede produttiva, ma solo uffici che utilizza per svolgere attività di formazione, poteva e doveva effettuarsi la sola formazione professionale del personale;
- 2) diversamente da quanto sostenuto dal Giudice del 700 c.p.c. appare motivato e sorretto da ragioni tecnico organizzative e produttive il trasferimento di [REDACTED] da [REDACTED] a Nola, considerato che presso la sede di [REDACTED] non vi è attività produttiva..
- 3) non risulta violato l'art. 8 del ccni metalmeccanico, atteso che già il 30 novembre era stata preannunciata a [REDACTED] la sua assegnazione presso la sede di Nola a far data da dicembre 2018. Il 10 dicembre per iscritto la società aveva ribadito tale sua assegnazione a decorrere dal 7 gennaio 2019, quindi oltre i 20 giorni prescritti dall'art. 8 del ccni;
- 4) premessa e ribadita la esistenza della ragione organizzativa-produttiva legata alla insussistenza presso la sede di provenienza ([REDACTED] Napoli) di attività produttive a cui adibire [REDACTED] o la formazione professionale ivi svolta, inammissibile appare la condanna della società a trasferire [REDACTED] presso il sito di Pomigliano, più vicino alla sua abitazione, non spettando al giudice o al lavoratore, individuare la sede di lavoro più consona, bensì rientrando tra i poteri del datore di lavoro costituzionalmente garantiti (art. 41) quello di organizzare la propria azienda e, nel rispetto dei limiti posti dall'art. 2103 c.c., anche di trasferire il lavoratore ad altra sede.



5) insussistenza del requisito del periculum in mora, in quanto le problematiche relative alla salute del [redacted] - lavoratore affetto da patologie respiratorie interstiziale di tipo enfisemato/ostruttivo-restrittivo, associate ad una grave forma di cardiopatia ipertensiva - non possono comunque essere messe in pericolo dall'ambiente lavorativo dello stabilimento di Nola, ambiente sottoposto a stringenti controlli da parte degli Enti preposti. Ed infatti dal complesso studio svolto dal Prof. [redacted] allegato da [redacted] nella precedente fase emerge la non tossicità e non respirabilità dei materiali in fibra all'interno dello stabilimento di Nola.

Parte reclamante, ha adito pertanto questo Tribunale in composizione collegiale per sentir revocare l'impugnato provvedimento cautelare.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, innanzi al Collegio si è costituita la parte convenuta, che ha concluso per il rigetto del reclamo e, in ogni caso, in parziale riforma dell'ordinanza cautelare emessa ex art. 700 c.p.c. per la revoca del provvedimento di trasferimento impugnato e conseguente riassegnazione del lavoratore alla sede di Napoli, [redacted] con le mansioni precedentemente svolte o altre equivalenti.

Orbene, ritiene questo Collegio, condividendo solo in parte le motivazioni poste a fondamento dell'ordinanza impugnata, che il reclamo proposto da [redacted] s.p.a. non possa trovare accoglimento, ma che, anzi, debba essere accolta la domanda principale avanzata dal lavoratore ex art. 700 c.p.c. con riassegnazione di quest'ultimo alla sede di Napoli, [redacted]

Nel caso che ci occupa - sia pure sulla base di una summaria cognitio che caratterizza il procedimento in oggetto - ritiene il collegio sussistere i requisiti del fumus boni iuris e del periculum in mora.

La nozione di detta condizione non può non essere influenzata in modo decisivo dalla considerazione delle caratteristiche del procedimento cautelare, singolare per tempi di attuazione, ridotte possibilità di contraddittorio, sommarietà degli accertamenti di fatto e della dialettica in diritto, pur nella pienezza ed efficacia del comando giudiziale, anticipatore della sentenza di merito.

Ebbene, nel caso in esame, quanto meno sulla base del materiale probatorio acquisito, compatibilmente con la sommarietà del rito, sono emersi elementi tali da ritenere la verosimile fondatezza del preteso diritto dell'istante, oltre alla sussistenza del periculum in mora.



In primo luogo ritiene questo collegio che nella fattispecie di cui è causa non possa non ravvisarsi una ipotesi di “trasferimento” del lavoratore ad altra sede produttiva.

Nel verbale di accordo datato 31 luglio 2017 tra [redacted], s.p.a., [redacted] g s.r.l. e le OO. SS si legge: “ [redacted] s.p.a. si impegna a ricollocare i 178 lavoratori oggetto di conferimento di ramo ed attualmente collocati in Cassa integrazione guadagni straordinaria da [redacted], procedendo ad assunzioni attraverso la cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità convenzionale originaria ed i relativi istituti normativi ed economici; la ricollocazione avverrà entro il termine di 15 mesi dal 22 giugno 2017, data di efficacia della procedura, con modalità di reinserimento progressivo in funzione della graduale emersione di esigenze di incremento organico registrate nei diversi stabilimenti. [redacted] si impegna a considerare i 178 lavoratori come bacino prioritario di assorbimento per qualsiasi esigenza di assunzione dovesse emergere negli Stabilimenti campani della Società, ferma la necessità di coerenza tra il profilo professionale richiesto ed il profilo professionale disponibile/ riconvertibile con interventi formativi mirati...”

La ricollocazione dei 178 lavoratori, in base all'accordo medesimo, doveva pertanto realizzarsi “procedendo ad **assunzioni** attraverso la cessione individuale del contratto di lavoro”. I lavoratori per l'appunto sono stati reinseriti nei diversi stabilimenti produttivi.

Non emerge in alcun modo dall'accordo richiamato che presso gli uffici di [redacted] in Napoli dovesse svolgersi la sola attività di formazione professionale del personale, prima dell'assegnazione alla sede definitiva. Ed invero presso lo stabilimento di [redacted] è stato assegnato [redacted] alla data della cessione del suo contratto di lavoro.

Dalla piana lettura della documentazione aziendale (cfr. allegato n. 4 accordo di cessione di contratto ex artt. 1406 e ss. c.c. avente ad oggetto il rapporto lavorativo di [redacted], emerge infatti con chiarezza che il rapporto di lavoro del [redacted] “con decorrenza 24 settembre 2018 ...” è proseguito “senza soluzione di continuità in applicazione degli artt. 1406 e ss. c.c. con Leonardo S.p.a. presso la sede operativa in Napoli [redacted] fino a quando al ricorrente è stato comunicato che, a far data dal 1.12.2018 la sede di lavoro sarebbe stata lo stabilimento [redacted] di Nola (cfr. comunicazione del 10.12.2018 prot. 156/2018 firmato dal responsabile della Divisione Aerostrutture della [redacted]).

Con atto del 19 gennaio 2019 il responsabile della stessa Divisione Aerostrutture, anche in qualità di responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione, dr. [redacted], scriveva “con la presente le comunichiamo che, in ragione di esigenze tecnico-organizzative e produttive, con



*riferimento alle previsioni di cui al vigente contratto collettivo di Settore a far data dal 1.2.2019  
Ella è trasferita presso il nostro stabilimento di Nola in Zona Asi di via Boscofangone*”.

E' evidente pertanto che si è di fronte, non ad una mera “ricollocazione lavorativa”, bensì, ad un vero e proprio trasferimento del lavoratore, determinato, a dire della medesima società datrice di lavoro, da esigenze tecnico-organizzative e produttive. Orbene, proprio in base a quanto disposto dall'art. 2103 c.c., come riformulato dall'art. 3 d.lgs. 15 giugno 2015 n. 8 “Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**”

Nella fattispecie di cui è causa il [redacted] è stato dunque trasferito dalla sede di Napoli, cui era stato assegnato, a quella di Nola, per ragioni tecniche organizzative e produttive .

Invero le suddette ragioni tecniche organizzative e produttive indicate dalla società s.p.a. consistono, a dire della società, nella circostanza che presso il sito di [redacted] in Napoli non vi sia alcuna attività produttiva.

Orbene, diversamente da quanto sostenuto dalla [redacted] s.p.a. risulta agli atti che presso la sede di [redacted] lavorano tuttora i dipendenti addetti al “Progetto recupero per vendita materiale non rotante” (cfr. documentazione depositata dalla [redacted] s.p.a.).

Il suddetto progetto è volto alla gestione di un “un magazzino dedicato che ospiterà il materiale non rotante”, ovvero scorte che giacciono nei siti produttivi della Divisione Aerostrutture.

Le attività principali del progetto - sia pur indicate in modo generico - consistono: nella verifica e nell'inventario presso i fornitori di tutte le giacenze contabili; nel trasferimento del materiale non rotante al magazzino di Capodichino; nella ricezione e immagazzinamento del materiale trasferito; nella movimentazione del materiale per la vendita.

In conclusione, il sito produttivo di [redacted], presso il quale, dopo il trasferimento del [redacted], continuano a lavorare circa 15 dipendenti, appare tuttora in piena attività.

In sostanza risulta chiaramente che la società [redacted] s.p.a. ha disposto il mutamento definitivo dell'unità produttiva e del luogo geografico d'adempimento della prestazione dovuta dal [redacted] e, quindi, il suo trasferimento dallo stabilimento di [redacted] a quello di Nola.

Come precisato dalla Suprema Corte, “la nozione di trasferimento del lavoratore implica ordinariamente il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione... anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto da una unità produttiva ad



un'altra, intendendo per unità produttiva ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituisca una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale” (Cass. n. 6117 del 22.3.2005; v. anche Cass. n. 5163 del 26.5.99; n. 11660 del 29/07/2003; n. 11103 del 15/05/2006).

Tale circostanza è ravvisabile nella fattispecie in esame .

Tanto premesso, deve rilevarsi che, in tema di trasferimento del dipendente, i giudici di legittimità hanno ripetutamente affermato che il controllo giurisdizionale sulla legittimità del provvedimento datoriale, a norma dell'art. 2103 c.c., deve limitarsi all'accertamento della sussistenza delle "ragioni tecniche, organizzative e produttive" indicate dal datore di lavoro, di cui questi è tenuto a dimostrare la sussistenza, restando escluso che il controllo possa essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata sancito dall'art. 41 della Costituzione (cfr. tra le tante, Sez. L, sentenze n. 11126 del 30/05/2016 e n. 5099 del 02/03/2011). La stessa Corte ha evidenziato che “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 dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento” (Sez. L., sentenze n. 807 del 13/01/2017). Pertanto, nonostante il trasferimento sia attuabile in assenza di oneri di forma e di motivazione, deve tuttavia fondarsi su precise ragioni tecniche, organizzative e produttive, che il datore di lavoro è chiamato ad indicare puntualmente e provare in sede giudiziale, nel caso di contestazione da parte del lavoratore.

Nel caso in esame, la società ha sostenuto che le ragioni “*tecnico organizzative e produttive*” del trasferimento sarebbero consistite nella circostanza che “ *il Centro Addestramento* , a Napoli, in via Bleriot, non è un sito produttivo, ma una palazzina di soli uffici all'interno della quale – oltre alle aule dei corsi di formazione ...- sono presenti le sedi di direzione di alcune società controllate dal gruppo ... e di società esterne al Gruppo ... che hanno un contratto di locazione”.



Ha inoltre aggiunto che “ anche il ricorrente una volta riassunto da [REDACTED] è stato provvisoriamente assegnato a [REDACTED] ed ha dall'1 ottobre 2018 seguito i corsi di formazione presso il Centro Addestramento [REDACTED] in [REDACTED]. Al termine dello svolgimento dei predetti corsi, come previsto dagli Accordi sindacali, i 43 lavoratori sono stati ricollocati in ambito Logistica presso gli stabilimenti [REDACTED] dell'area campana...”.

Invero non risulta in alcun modo dalla lettura degli accordi sindacali depositati in atti, come già sopra sottolineato, che la sede operativa di [REDACTED] dovesse essere utilizzata unicamente per i corsi di formazione dei lavoratori da assegnare presso gli stabilimenti della Campania. Anzi, emerge, sia pur sulla base di una cognizio sommaria, che la sede di [REDACTED] sia un sito produttivo in cui lavorano tuttora circa 15 dipendenti della [REDACTED] addetti al progetto “Recupero per vendita di materiale non rotante”.

Le allegazioni appaiono dunque del tutto insufficienti, non sussistendo le ragioni organizzative e produttive in base alle quali il ricorrente sia stato trasferito presso la sede di Nola, dopo essere stato assegnato alla sede di [REDACTED] in Napoli, dove attualmente continuano a lavorare i suoi colleghi.

Le deduzioni svolte si palesano pertanto inidonee a definire le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che devono fondare il trasferimento.

Dall'evidenziata genericità di allegazione discende peraltro l'inammissibilità della richiesta di ascoltare gli informatori, in quanto relativa a circostanze formulate in maniera aspecifica e comunque in contrasto con i documenti acquisiti.

In tal senso priva di pregio si palesa la censura con la quale l'azienda deduce di aver compiutamente esplicitato la ratio sottesa al provvedimento adottato, giacchè questa non appare di per sé idonea a definire il concetto di autonoma ragione tecnica ed organizzativa posta a fondamento del provvedimento di trasferimento.

Ferma dunque la sussistenza del fumus boni iuris, che assorbe tutte le altre questioni di merito sollevate da parte reclamante, non può non ritenersi sussistere anche il requisito del periculum in mora sulla base delle seguenti considerazioni.

La tutela cautelare trova la sua ragione d'essere nella urgenza, cioè nella necessità di evitare un pregiudizio imminente che non permette di attendere la conclusione del giudizio ordinario.



La pronuncia sommaria, propria della tutela invocata, è giustificata essenzialmente dalla necessità di un intervento del giudice volto ad evitare l'evento dannoso paventato o comunque gli effetti pregiudizievoli che devono, però, essere attuali o comunque incombenti.

La domanda cautelare avanzata da \_\_\_\_\_, a parere di questo Collegio, è suffragata da specifiche dettagliate e dimostrate ragioni d'urgenza - diverse ed ulteriori rispetto a quelle rappresentate dalla natura della causa - che giustificano l'utilizzazione della misura cautelare nelle more della trattazione del giudizio di merito.

Le allegazioni di parte ricorrente appaiono indubbiamente sufficienti a configurare il pericolo di un pregiudizio imminente e irreparabile alla salute del ricorrente. Il \_\_\_\_\_, come documentalmente accertato, versa infatti in precarie condizioni di salute, essendo affetto da patologie respiratorie interstiziale di tipo enfisemato/ostruttivo-restrittivo, associata ad una grave forma di cardiopatia ipertensiva (cfr. relazione a firma del dott. \_\_\_\_\_, lavoratore che, peraltro, è già stato riconosciuto invalido civile al 70% nonché soggetto portatore di handicap . Orbene lo stabilimento di Nola , composto da un unico capannone in cui si disperdono fumi e polveri da lavorazione , cui è esposto sicuramente anche il ricorrente addetto alla Logistica, potrebbe nuocere alla salute, già malferma del medesimo \_\_\_\_\_ ( cfr. certificazione sanitaria in atti).

Non è stata sufficientemente dimostrata dalla \_\_\_\_\_ s.p.a. la totale assenza di qualunque rischio per la salute di dipendenti, come il ricorrente - affetti già da patologie respiratorie- nello stabilimento di Nola in cui è stato trasferito il \_\_\_\_\_. In atti sono stati depositati studi ed analisi dei rischi per la salute di chi non è affetto da specifiche patologie respiratorie in caso di esposizione a fumi e a polveri che si sprigionano nel capannone di Nola.

In questo procedimento viene dunque in rilievo la lesione del beni/interessi costituzionalmente rilevante quale quello alla salute del lavoratore come dedotto in ricorso e provato con la documentazione allegata. Se è vero che la ricerca del presupposto del *periculum* richiede una verifica rigorosa dovendosi rifuggire dalle tradizionali "clausole di stile" è anche vero che, nel caso in esame, a giudizio del collegio, si ravvisa un pregiudizio imminente ed irreparabile derivante dalla esposizione del ricorrente, nelle more del giudizio di merito, alla presenza di fumi e polveri sottili, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa presso lo stabilimento di Nola .

Alla luce delle esposte considerazioni, che rendono superflua ogni altra valutazione in merito alle diverse argomentazioni delle parti, il reclamo non può che essere rigettato . Deve invece accogliersi la domanda formulata in via principale dal \_\_\_\_\_ con conseguente revoca del trasferimento disposto dalla \_\_\_\_\_ s.p.a. nei suoi confronti e condanna della società datrice di lavoro, a ricollocare il lavoratore nell'originaria posizione e sede lavorativa o in mansioni



equivalenti presso la sede di Napoli, [REDACTED]

Essendo già stato introdotto il giudizio di merito la cui prossima udienza è fissata per il 17.3.2020 ritiene il collegio di rinviare – alla definizione del già pendente giudizio di merito - la liquidazione anche delle spese relative alla presente fase cautelare.

**P.Q.M.**

Il Tribunale in composizione collegiale, quale giudice del lavoro, letto l'art. 669 – terdecies,

-rigetta il reclamo;

- dichiara il diritto del ricorrente ad essere trasferito presso la sede di via Bleriot in Napoli nelle mansioni precedentemente svolte ovvero in mansioni equivalenti;

- rimette al merito (già pendente) la definizione delle spese anche della fase cautelare;

Così deciso in Napoli nella camera di consiglio del 12.2.2020.

Il Presidente

dott. Paolo Landi

Il Giudice estensore

dott. Carla Sarno

