

Trasferimento, tutela della salute del lavoratore e provvedimenti cautelari

Il requisito del periculum in mora alla base di un provvedimento cautelare a tutela della salute dei lavoratori

Il Tribunale di Napoli, con provvedimento del 4 marzo 2020, nel confermare l'ordinanza resa in fase di ricorso cautelare, ha rigettato il reclamo ex art. 669 terdecies c.p.c., proposto da una azienda metalmeccanica nei confronti di un lavoratore, assistito da Legalilavoro, il quale aveva impugnato il trasferimento presso uno stabilimento in cui riteneva a rischio il suo già precario stato di salute.

Quanto alla sussistenza del periculum in mora, si legge nel provvedimento in commento che “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 imminenti [la domanda cautelare] 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”.

In particolare, il lavoratore aveva documentalmente provato di versare in precarie condizioni di salute, essendo affetto da patologie respiratorie interstiziali di tipo enfisemato/ostruttivo-restrittivo, associata ad una grave

forma di cardiopatia ipertensiva e di essere già stato riconosciuto invalido civile al 70% nonché soggetto portatore di handicap.

Secondo il collegio giudicante, lo stabilimento in cui lo stesso rendeva la prestazione, composto da un unico capannone in cui si disperdono fumi e polveri da lavorazione, cui è esposto anche il ricorrente addetto alla logistica, potrebbe nuocere alla salute, già malferma, del ricorrente, non essendo stata dimostrata dal datore di lavoro la totale assenza di qualunque rischio per la salute di dipendenti affetti da patologie respiratorie.

In linea generale, il tribunale napoletano osserva che “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 [...] 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”.

Tale pronuncia conferma l’impianto motivazionale dell’ordinanza resa all’esito del ricorso cautelare ex art. 700 c.p.c., con la quale lo stesso Tribunale aveva anzitutto ritenuto, in linea generale, che “il necessario rigore nell’adozione di provvedimenti di urgenza, si pone, a parere dello scrivente, come clausola di garanzia finalizzata al corretto utilizzo dello strumento cautelare offerto dal legislatore a tutela delle situazioni che realmente necessitano di una tutela immediata ed urgente”. Quanto al rito del lavoro aveva precisato che “in particolare ciò vale per la materia lavoristica ove, da un lato, è già previsto un rito ordinario particolarmente snello (anche se il Tribunale non vuole ignorare le distorsioni dello stesso che, talvolta, ne condizionano gravemente i tempi) a tutela di situazioni soggettive

particolarmente delicate e del lavoratore stesso, troppo spesso contraente debole nel rapporto di lavoro subordinato”.

Ciò posto, proprio in un’ottica garantista bisogna consentire che il lavoratore, in caso di vera necessità, possa liberamente usufruire della procedura d’urgenza e che la stessa offra pronta soluzione. Inoltre, va anche osservato, che ‘la particolare struttura della procedura d’urgenza comporta una ben precisa connotazione dell’attività istruttoria volta all’adozione del provvedimento e dell’utilizzazione di tali risultanze ai fini della deliberazione della fattispecie. Infatti, il livello probatorio non è quello rigoroso del procedimento ordinario, risultando bastevole che dal ricorrente (o dal resistente, quando sia onerato della prova, come il datore nelle cause di licenziamento) siano addotte circostanze sulle quali si fondi l’apparenza del proprio buon diritto e che facciano ritenere probabile l’esito del giudizio di merito, giustificando un provvedimento anticipatorio della decisione finale”.

E nel caso in esame, a giudizio del Tribunale scrivente sussistevano i relativi requisiti: “sembra sussistere anche l’ulteriore requisito del periculum in mora. Esso è costituito proprio dalle problematiche relative alla salute del [...] lavoratore che certamente versa in precarie condizioni di salute, essendo affetto da patologie respiratorie interstiziale di tipo enfisemato/ ostruttivo-restrittivo, associata ad una grave forma di cardiopatia ipertensiva [...] e del fatto che [la sede di lavoro di trasferimento] appare, prima facie e con un accertamento rivedibile all’esito del giudizio di merito, esporre a maggiori rischi” rispetto a quella in cui il lavoratore era stato sino ad allora impiegato.

In particolare, anche il Giudice della prima fase aveva osservato che “la stessa società convenuta, nella memoria difensiva [...] ha specificato che uno studio redatto da un dipartimento di Medicina del Lavoro ha concluso confermando la non tossicità e non respirabilità dei materiali in fibra ma che tuttavia le fibre di carbonio di cui sono saturi gli ambienti di lavoro, sono poco

pericolose e non cancerogene. Ora [...] è indubitabile che ciò che è poco pericoloso per un dipendente in salute può assumere un diverso grado di pericolosità per un dipendente [il ricorrente] in evidente e documentato precario stato di salute. In ogni caso in tale certificazione del dipartimento di Medicina del Lavoro nulla è detto circa le situazioni critiche in cui versano lavoratori con lo stato di salute [del ricorrente]”.

[seguono i provvedimenti giudiziari]

a cura di Luca De Simone

Legalilavoro Napoli



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 _____ s.p.a. nei confronti di _____, 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 _____ 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 _____, 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 Leonardo 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 Bleriot n. 82.. 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, cosicchè presso il Centro, sito in via Bleriot 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 via Bleriot a Nola, considerato che presso la sede di via Bleriot 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 (via Bleriot- 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 *1* - 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. *allegato da* *2* 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, via Bleriot n. 82, 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 *3* 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, via Bleriot n. 82.

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] 3, 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 via Bleriot in Napoli dovesse svolgersi la sola attività di formazione professionale del personale, prima dell'assegnazione alla sede definitiva. Ed invero presso lo stabilimento di via Bleriot è stato assegnato ([redacted] le 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] - [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 via L. Bleriot”, 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 [redacted] s.p.a. consistono, a dire della società, nella circostanza che presso il sito di via Bleriot 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 via Bleriot 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 via Bleriot, 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 via Bleriot 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 è stato provvisoriamente assegnato a via Bleriot ed ha dall'1 ottobre 2018 seguito i corsi di formazione presso il Centro Addestramento in via Bleriot... Al termine dello svolgimento dei predetti corsi, come previsto dagli Accordi sindacali, i 43 lavoratori sono stati ricollocati in ambito Logistica presso gli stabilimenti 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 via Bleriot 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 via Bleriot sia un sito produttivo in cui lavorano tuttora circa 15 dipendenti della 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 via Bleriot 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. Ermanno Merolla), 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 Granata (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 Leonardo 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, Via Bleriot n. 82.

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

Il Giudice estensore

dott. Paolo Landi

dott. Carla Sarno



TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO e PREVIDENZA
ORDINANZA

Pronunciata nel procedimento cautelare ex artt.669/bis e segg. e 700 c.p.c. iscritto al 18442/2019 R.G.Lav. promosso

DA

IL RICORRENTE, nato a Frattamaggiore (NA) il 2.04.1961, rapp.to e difeso, congiuntamente e disgiuntamente, giusta procura in calce al ricorso ex art. 414 c.p.c. introduttivo del giudizio di merito, depositato il 16 settembre 2018, n.r.g. 18442/19, dagli avvocati Ernesto Maria Cirillo e Francesco Cirillo, presso il cui studio elettivamente domicilia in Napoli, alla via Benedetto Cariteo n. 8.

- RICORRENTE -

CONTRO

LA RESISTENTE, A., in persona del legale rappresentante pro tempore con sede legale in Roma, u. 4, assistita e difesa, anche disgiuntamente, dagli Avv.ti Enzo Morrico, Valeria Cosentino del Foro di Roma e Mario De Mathia ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo sito in Napoli alla Via Martucci, n. 56, in virtù di procura rilasciata in calce alla memoria difensiva, dal dott. Giancarlo Schisano in virtù dei poteri conferitigli dal Procuratore e Legale Rappresentante Dott. **IL RESISTENTE**, con procura del 30.10.2018 a rogito Notaio de Franchis repertorio n. 10469 e raccolta n. 4974 (comunicazioni all'indirizzo PEC: enzomorrico@pec.mmba.it).

- RESISTENTE -

IL GIUDICE

a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 3.12.2019

OSSERVA

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. presentato in corso di causa in data 16.10.2019 **IL RICORRENTE** chiedeva al giudice adito di:

*"-emettere decreto inaudita altera parte ordinando alla **IL RICORRENTE** S.p.A. di revocare il provvedimento di trasferimento impugnato, con riassegnazione del ricorrente alle mansioni precedentemente svolte ovvero a mansioni equivalenti presso la sede di Napoli, via Bleriot n. 82.*

*2. In subordine, ordinare alla **IL RICORRENTE** S.p.A., in persona del legale rapp.te p.t. di trasferire il ricorrente presso altra sede (Pomigliano d'Arco, Casoria), meno insalubre, sempre nelle mansioni precedentemente svolte ovvero in mansioni equivalenti.*

3. In ogni caso, disporre i provvedimenti necessari ed idonei diretti all'immediato allontanamento del ricorrente dallo stabilimento di Nola ed, in ogni caso, alla tutela della sua salute.

4. In subordine, nella denegata ipotesi in cui l'Ill.mo Giudice non dovesse ritenere di disporre inaudita altera parte, previa fissazione dell'udienza per la comparizione delle parti in contraddittorio, procedere nel modo ritenuto opportuno agli atti di istruzione ritenuti indispensabili ed accogliere le domande innanzi spiegate".

Nell'atto introduttivo della prima fase del giudizio cautelare il ricorrente esponeva:

- di essere dipendente della società convenuta inquadrato nel 5° livello del Ccnl Metalmeccanici;

- di prestare la propria attività in favore della resistente (già **IL RICORRENTE** S.p.A.) dal 15 dicembre 1986 al 30 giugno 2015, data in cui il rapporto veniva ceduto alla società

IL RESISTENTE S.r.l., in virtù di cessione di ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;



- che [redacted] (oggi [redacted] S.p.A.) cedeva ad [redacted] un ramo di Azienda costituito dallo stabilimento di Capodichino, con relativi impianti ed attrezzature, e da 178 risorse lavorative;
 - che l'accordo sottoscritto dalle parti prevedeva l'impegno di [redacted] a non ricorrere alla Cassa Integrazione per il personale oggetto della cessione, con l'impegno di [redacted] *"nell'ipotesi in cui dovessero sopravvenire condizioni di cessazioni collettive del rapporto di lavoro per i dipendenti oggetto della cessione di ramo (...) ad attivare un tavolo per verificare le più adeguate risposte organizzative per la salvaguardia degli aspetti occupazionali in Aziende del Gruppo in Area Campana"*;
 - che la cessionaria [redacted] attivava, in data 10 maggio 2017, procedura per il riconoscimento della CIGS per riorganizzazione aziendale, per la durata di 24 mesi, a zero ore per un organico medio di 160 risorse, con efficacia dal giorno 22 giugno 2017;
 - che per l'effetto, con accordo firmato in data 31 luglio 2017, [redacted] S.p.A. si impegnavano a ricollocare i 178 lavoratori interessati dal conferimento di ramo e 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;
 - che, pertanto, con decorrenza 24 settembre 2018, il suo rapporto di lavoro veniva ceduto ex art. 1406 e ss. c.c. alla [redacted] S.p.A., odierna resistente;
 - che nell'accordo datato 24 settembre 2018 era, tra l'altro, previsto che egli fosse addetto alla sede di Napoli, via L. Bleriot n. 82;
 - di avere iniziato a rendere la sua prestazione presso la sede assegnata, facendo anche un percorso formativo inerente alla logistica, in vista dell'espletamento proprio di un tale tipo di mansioni, poiché precedentemente aveva sempre svolto mansioni di strutturista aeronautico, ossia addetto al montaggio di strutture di aerei;
 - che, inopinatamente, in data 30 novembre 2018, la [redacted] gli comunicava (solo oralmente che, momentaneamente, lo stesso avrebbe dovuto svolgere la sua prestazione presso lo stabilimento di Nola, Zona ASI, località Boscofangone, capannone 'Nola 2', reparto logistica, a far data dal 3 dicembre 2018;
 - che, pertanto, a far data dal 3 dicembre 2018 ha cominciava a rendere la prestazione nella sede indicata, con mansioni di addetto alle spedizioni insieme ad altri 8 dipendenti assegnati originariamente alla sede di via Bleriot in Napoli
- [redacted] e
- [redacted]);
- che, successivamente, con nota datata 10 dicembre (mentre già prestava servizio a Nola), la società datrice di lavoro gli comunicava che a far data dal 07/12/2018, la sua sede di lavoro è lo stabilimento [redacted] di Nola';
 - che solo con nota datata gennaio 2019, ma recapitata il successivo 23 febbraio 2019 gli veniva comunicato il definitivo e formale trasferimento, con decorrenza 1° febbraio 2019, al ripetuto stabilimento di Nola;
 - di avere impugnato tempestivamente i provvedimenti;
 - che vi è stata violazione di quanto disposto dall'art. 8 del CCNL, secondo cui il trasferimento va comunicato con almeno 20 giorni di preavviso;
 - che la sede di via Bleriot e quella di Nola distano oltre 30 chilometri;
 - che differentemente da quanto precedentemente accaduto ad altri colleghi del ricorrente protagonisti di vicende analoghe non gli è stato mai riconosciuto alcunché a titolo di rimborso spese o di indennità di trasferta, pure contemplati dal CCNL applicabile, all'art. 7 (cfr. stralcio CCNL allegato);
 - che all'esito del trasferimento, rimanevano ancora addetti alla sede di via Bleriot 15 dipendenti, attualmente tuttora in attività, e, precisamente:



- di versare in precarie condizioni di salute, essendo affetto da patologia respiratoria interstiziale di tipo enfisemato/ostruttivo-restrittivo, associata ad una grave forma di cardiopatia ipertensiva (cfr. relazione a firma del dott. Ermanno Merolla) e che è già stato riconosciuto invalido civile al 70% e portatore di handicap;
 - che lo stabilimento di Nola, ove attualmente è insalubre;
 - che, in tale complesso si effettuano lavorazioni di molatura, smerigliatura, limatura, tornitura, alesatura di materiali metallici, con produzioni di polveri metalliche sottili, nonché di fumi da combustione di olii;
 - che la società resistente ha altre sedi più vicine al domicilio del ricorrente, a Pomigliano d'Arco e Casoria, cui lo stesso potrebbe essere assegnato, anche in ossequio ai principi di correttezza e buona fede che devono essere osservati dal datore di lavoro anche in caso di trasferimento;
- che il trasferimento è illegittimo perché posto in violazione dell'art. 8 del CCNL applicabile;
- l'art. 8, Sez. Quarta, Titolo I del CCNL applicabile, prevede, infatti, che *“i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale....In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto”*;
 - che nello specifico è stata violata anche la disposizione normativa contenuta nell'art 25 punto 4 CCNL nonché quella dell'art. 2103 c.c.;
 - che il trasferimento de quo – atteso il conclamato stato patologico che affligge il ricorrente – è anche discriminatorio;

Tanto premesso la parte ricorrente concludeva nel modo sopra interamente riportato.

La prima udienza di discussione veniva fissata per il 12.11.2019 ed in data 11.11.2019 si costituiva, depositando rituale memoria difensiva, la S.p.a. chiedendo il rigetto del ricorso infondato, a suo giudizio, sia sotto il profilo del periculum in mora che sotto quello del fumus boni iuris.

Dopo avere sentito la parte ricorrente il giudice rinviava la causa per la discussione all'udienza del 3 dicembre 2019 concedendo alle parti termine sfalsato per il deposito di note di discussione.

In tale ultima udienza, effettuata ampia discussione orale dalle parti in lite, il giudice si riservava la decisione.

La domanda è parzialmente fondata e va accolta nei limiti più avanti formulati

DECADENZA.

Parte convenuta nel costituirsi in giudizio ha eccepito, in primo luogo, l'intervenuta decadenza ex art. 32 L. 183/2010.

Secondo la ricostruzione operata dalla società il non avrebbe rispettato il termine di 180 giorni per il deposito del ricorso presso la cancelleria del Tribunale territorialmente competente avendo egli *“impugnato il trasferimento “disposto in data 30.11.2018” stragiudizialmente, a mezzo pec inviata in data 22.1.2019 dall'Avv. Ernesto Cirillo. Impugnazione ribadita, sempre per il tramite dell'Avv. Ernesto Maria Cirillo con pec 18.3.2019”*.

Al riguardo, significativamente, in tale ultima lettera di impugnazione – prosegue la società – *“il sig. dichiara di “impugnare il trasferimento...presso la struttura di Nola da Voi disposto, da ultimo, con nota recapitata...in data 23.1.2019, ma già, di fatto, disposto in data*



30.11.2018, con provvedimento già impugnato con nota 21 gennaio 2019” (cfr. all. 8 del ricorso). Emerge, dunque, la intervenuta decadenza ove si consideri che il ricorso introduttivo del giudizio è stato depositato in data 16.9.2019”

L'eccezione è infondata anche perché appare smentita per tabulas.

Ed infatti dalla semplice lettura dei documenti allegati al ricorso dal [redacted] ed in particolare dal documento n.21 si evince che, tempestivamente, l'istante ha depositato il tentativo di conciliazione con nota inviata sia alla società resistente che al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il tentativo di conciliazione risulta consegnato nella casella PEC della società in data 19.7.2019 alle ore 20.06 (cfr. allegato al documento n.21).

Tanto avveniva nel pieno rispetto della lettera di cui all'art. 32 L. 183/10, invocato dalla [redacted] essendo cioè intervenuto 178 giorni dopo la prima impugnativa di trasferimento, datata 22 gennaio 2019 e 59 giorni prima del deposito del ricorso giudiziale, avvenuto il 16 settembre 2019.

Pertanto alcuna decadenza si è verificata nella fattispecie in esame

Trasferimento

Quanto al merito della controversia occorre subito precisare che si è in presenza di una fattispecie di trasferimento che è, quindi, soggetta alle norme legali e pattizie inerenti tale istituto.

Ed infatti dalla lettura della documentazione (anche di provenienza aziendale) si evince che il rapporto di lavoro del [redacted] “con decorrenza 24 settembre 2018 ...prosegue senza soluzione di continuità in applicazione degli artt. 1406 e ss. c.c. con [redacted] S.p.a, presso la sede operativa in Napoli via L. Bleriot” (cfr. doc. n.4 di parte ricorrente) e che successivamente al ricorrente viene comunicato “come anticipato verbalmente in data 30.11.2018” che a far data dal 1.12.2018 “la sua sede di lavoro è lo stabilimento [redacted] di Nola” (cfr. doc. n.5 della produzione attorea, atto firmato dal responsabile della Divisione Aerostrutture della [redacted]). Inoltre con altro atto datato 19 gennaio 2019 il responsabile della stessa Divisione anche in qualità di responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione, dr. [redacted], scrive “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', dunque, lo stesso responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione che definisce la collocazione del [redacted] presso la sede di Nola un “trasferimento” e tanto è ulteriormente dimostrato anche dal riferimento, seppur generico non motivato e non specificato, alle esigenze tecnico-organizzative e produttive con ripetizione, quindi, delle stesse parole utilizzate nel codice civile in tema di trasferimento del lavoratore al penultimo comma dell'art. 2103.

La fattispecie in esame attiene, quindi, ad una ipotesi di trasferimento e non già di ‘ricollocazione’ (termine usato dalla convenuta ed il cui significato giuridico e specifico appare sfuggente).

Correttamente parte ricorrente osserva, sul punto, che in nessuno dei documenti sopra citati quasi per esteso si fa riferimento ad un periodo di formazione da effettuarsi presso la sede di Napoli, via Bleriot.

Dall'esame della documentazione emerge, dunque, che la sede del [redacted] – allorquando egli è transitato alle dipendenze della [redacted] con decorrenza 24 settembre 2018 – era inizialmente quella di via Bleriot n.82 a Napoli e che dapprima in via provvisoria (dal 1.12.2018) e poi definitiva (dal 1.2.2019) questi è stato trasferito presso lo stabilimento di Nola in Zona Asi di via Boscofangone”.

E quindi alla normativa in tema di trasferimento del lavoratore che occorre far riferimento.



Recita l'ottavo comma dell'art. 2103 c.c., come riformulato dall'art. 3 d.lg. 15 giugno 2015 n. 8 che *"Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"*.

L'unità produttiva dalla quale, a norma dell'art. 2103 c.c., il prestatore di lavoro non può essere trasferito ad altra unità se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, va individuata in ogni articolazione autonoma dell'impresa o azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa del quale è elemento organizzativo (cfr. Cass. 06/08/1996 n. 7196).

L'art. 2103 – anche nella nuova formulazione - tende a due distinti fini: a) nel caso di spostamento del lavoratore all'interno dello stesso complesso aziendale, oppure entro un ambito geografico ristretto (ad es. nel territorio del medesimo comune), esso protegge il lavoratore contro eventuali lesioni della sua dignità professionale (art. 2087 c.c.), cagionate da un trasferimento immotivato: questo però è ravvisabile non in qualsiasi, anche insignificante, spostamento, ma solo nel passaggio da una ad altra "unità produttiva", identificabile ex art. 35 cit.; b) nel caso di spostamento territoriale, esso tutela i lavoratori contro i disagi abitativi, familiari e personali dovuti al cambio di residenza; in tale ipotesi l'unità produttiva, ma può essere identificata con qualunque sede aziendale anche senza i requisiti dimensionali. Più precisamente essa va individuata in qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa stessa, della quale è elemento organizzativo".

Più recentemente la Corte di Cassazione nel rammentare che la finalità principale della norma di cui all'art. 2103 c.c., è quella di tutelare la dignità del lavoratore e di proteggere l'insieme di relazioni interpersonali che lo legano ad un determinato complesso produttivo, ha ribadito che le tutele previste per il lavoratore trasferito rilevano anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto (ad esempio nello stesso territorio comunale) 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 (cfr. Cass. 30/09/2014 n. 20600, 29/07/2003 n. 11660).

Nel caso in esame si ripete che il trasferimento è avvenuto dalla sede di Napoli a quella di Nola ed è mutata, quindi, anche l'area geografica in cui la prestazione da rendere viene svolta con modifica sostanziale della modalità di svolgimento della prestazione.

Sostiene la società che quella di via Bleriot non era un'assegnazione di sede in quanto nell'Accordo anche con le parti sociali era previsto che *"Le Parti, preso atto che non risultano immediatamente percorribili ulteriori reinserimenti, concordano che dal 24 settembre 2018, nelle more della individuazione/definizione di apposito percorso gestionale, saranno inserite in le rimanenti risorse (tra cui quelle interessate all'art. 4, L. Fornero, nonché ad uscite incentivate), presso la sede di Via L. Bleriot n. 82 - Napoli -ed avviate ad un percorso di Formazione e Riqualificazione, con eventuale utilizzo dei Fondi Interprofessionali.*

Nell'ottica di garantire la completa risoluzione della predetta tematica, l'Azienda si impegna ad individuare una collocazione definitiva, preferibilmente in area campana, nell'arco di 12 mesi".

Quindi, successivamente all'espletamento del corso di formazione, sulla base dei risultati che i lavoratori hanno raggiunto e sulla base delle esigenze organizzative della società resistente, sono stati ricollocati, presso la sede di Nola, 9 lavoratori, tra cui il ricorrente. Ciò è stato attuato nel pieno rispetto degli accordi assunti con le OO.SS."

Resta tuttavia il dato letterale della missiva datata 19.1.2019 ove non solo viene utilizzata la parola trasferimento ed essa è accompagnata in modo indiscutibile e parimenti significativo anche della volontà aziendale al riferimento alle ragioni di esigenze tecniche organizzative e produttive.



Il trasferimento appare, prima facie alla luce di un accertamento sommario da rivedere all'esito del giudizio di merito, illegittimo perché non motivato dalle ragioni tecniche organizzative e produttive (richiamate ma non esplicitate in alcune modo) ed è, in ogni caso, illegittimo perché attuato in violazione della norma pattizia di riferimento.

Il trasferimento, infatti, non è stato preceduto da alcuna preventiva comunicazione ex art. 8, Sez. Quarta, Titolo I del CCNL metalmeccanici applicabile, secondo cui *"I lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale....In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stese, di esame congiunto"*.

Detto questo occorre ora verificare anche la possibilità di ritrasferire il [] presso la sede di Napoli.

Sul punto la società ricorrente ha, tuttavia specificato in modo non peregrino che, presso la sede di via L. Bleriot della [] attualmente non vi è alcun *"sito produttivo né nessuna sede operativa; ciò è dimostrato, tra l'altro, dalla stessa documentazione avversa (cfr. foto allegata della sede di via L. Bleriot dove, appunto, si legge l'insegna di "Ansaldo Breda")"*.

Nella memoria di costituzione in giudizio la società aveva poi specificato (ai punti 22, 23 e 24 della memoria) che *"a far data da gennaio 2019, la società di servizi [] è divenuta proprietaria della sede di Via Bleriot che è dalla stessa gestita in piena autonomia; [] e le società interne ed esterne al Gruppo [] hanno stipulato un contratto di locazione; Al termine delle attività di Formazione, sulle base delle esigenze tecnico-organizzative e dei fabbisogni di personale dei vari stabilimenti, la maggioranza dei 43 dipendenti sono stati ricollocati - a scaglioni - presso gli stabilimenti [] a svolgere le mansioni per le quali sono stati formati in due mesi di corsi; altri, invece, hanno risolto il rapporto di lavoro ex art. 4 Legge 92/2012; Nel mese di settembre 2018, un primo scaglione di 8 lavoratori (colleghi del sig. []), tutti operai ([]), [] è stato trasferito a Nola in Logistica per fare fronte alle prime necessità di personale in quell'area"*.

All'udienza del 12.11.2019 il procuratore speciale della [] S.p.a., dott. [] ha, ulteriormente, specificato che *"intendo solo ribadire che la sede di Casoria è stata chiusa nel 2013. La sede di Via Bleriot attualmente ospita uffici di direzione e di varie società interne ed esterne al gruppo. Non è un sito produttivo dove non vi sono magazzini di proprietà []. Pomigliano ad oggi non necessita di addetti al magazzino. Ribadisco che comunque laddove dovesse liberarsi una posizione compatibile col profilo professionale del [] non avremmo problemi a trasferire il ricorrente presso la sede di Pomigliano. Al momento non sono in grado di indicare alcuna tempistica sul punto"*.

Ritiene lo scrivente, stante l'illegittimità del trasferimento perché non motivato e da non sorretto dalle ragioni tecnico, organizzative e produttive, stante anche l'impossibilità di riadibire il [] a via Bleriot per i motivi insuperabili specificati anche in udienza dalla Leonardo e tenuto conto, altresì delle problematiche relative alla salute del [] (lavoratore che certamente versa 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. Ermanno Merolla, lavoratore che, peraltro, è già stato riconosciuto invalido civile al 70% nonché soggetto portatore di handicap) e del fatto che il complesso di Nola espone a maggiori rischi di quello di Pomigliano la salute del [] (sul punto di tornerà più avanti) - di accogliere la domanda formulata in via subordinata e cioè di



accogliere la richiesta del di essere trasferito presso altra sede più vicina al suo domicilio (cioè quella di Pomigliano d'Arco).

Va anche evidenziato che il na avanzato la domanda in via subordinata, chiedendo non solo di essere adibito nelle mansioni precedentemente svolte ma anche in quelle equivalenti.

Per tutto quanto precede, il trasferimento *de quo* è da ritenersi illegittimo/nullo per violazione della detta norma pattizia, anche in forza dell'orientamento giurisprudenziale sopra richiamato e quello più avanti specificato.

Scrivono la Corte di Cassazione civile sez. lav., 11/07/2013 nella sentenza n.17177 con un ragionamento che si condivide che: *"la tesi della società muove dal diverso rilievo che siffatto confronto non possa operare in presenza di una articolazione delle unità produttive diffusa sul territorio nazionale, poichè il mantenimento in servizio di un lavoratore appartenente all'unità soppressa esigerebbe il suo trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo, le cui modifiche competono esclusivamente all'imprenditore e sono sottratte al sindacato giurisdizionale; vi è poi un elemento di incertezza, fonte di ulteriore squilibrio negli assetti aziendali, costituito dalla impossibilità di conoscere a priori se il lavoratore avente diritto a mantenere il posto di lavoro sarà disposto ad accettare il trasferimento in altra sede. La tesi di parte ricorrente non può essere condivisa.*

Le ragioni addotte dall'attuale ricorrente a sostegno della impraticabilità della comparazione con i dipendenti di pari professionalità addetti alle sedi operative non soppresses costituiscono argomenti non opponibili in caso di applicazione dei criteri legali di cui all'art. 5 cit., i quali operano in via sussidiaria in mancanza dei criteri concordati con i sindacati.

Argomenti quali la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento del personale già assegnato alle sedi soppresses, come pure la questione della dislocazione territoriale delle sedi e degli ostacoli che i lavoratori potrebbero frapporre al provvedimento di trasferimento adottato dall'azienda costituiscono argomenti estranei alla voluntas legis, quale chiaramente desumibile dal tenore testuale dell'art. 5 nei termini sopra chiariti, applicabile nel caso in cui debbano operare i criteri legali sussidiari, ossia nel caso in cui sia mancato l'accordo con i sindacati sui criteri di scelta. In tal caso infatti il legislatore ha ritenuto che, non essendovi un presidio alle posizioni dei singoli lavoratori attraverso le OO.SS., le esigenze tecnico-produttive debbano concorrere con gli altri criteri (anzianità e carichi di famiglia) onde assicurare che nei procedimenti di ristrutturazione delle imprese si abbia il minore impatto sociale possibile.

Giova richiamare le considerazioni svolte dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 268 del 1994 sulla L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 1: "La disposizione impugnata non prevede alcun potere sindacale di deroga a norme imperative di legge, bensì sostituisce alla determinazione unilaterale dei criteri di scelta, originariamente spettante all'imprenditore nell'esercizio del suo potere organizzativo, una determinazione concordata con i sindacati maggiormente rappresentativi; essa tende a "procedimentalizzare" l'esercizio di un potere imprenditoriale. Solo in mancanza di accordo vengono in applicazione i criteri indicati nella seconda parte della disposizione, la quale, sotto questo aspetto, ha natura di norma suppletiva. La sussidiarietà della regola legale, intesa a favorire una gestione concordata della messa in mobilità dei lavoratori, risponde all'esigenza di adattamento dei criteri di individuazione del personale in soprannumero alle condizioni concrete dei processi di ristrutturazione aziendale, tenuto conto dei notevoli oneri finanziari imposti dalla nuova disciplina dell'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni alle imprese che si avvalgono delle procedure di mobilità dei lavoratori".

L'eventuale aggravio dei costi aziendali conseguenti al trasferimento del personale già addetto all'unità soppressa - a prescindere dalla genericità delle allegazioni in concreto svolte dalla



società, come rilevato dal giudice di appello - rientra nell'alea connessa agli effetti dell'operatività dei criteri legali sussidiari, in mancanza di quelli concordati con le OO.SS.. Come osservato dal Giudice delle leggi nella sopra citata sentenza, "la sussidiarietà della regola legale è intesa a favorire una gestione concordata" della messa in mobilità dei lavoratori.

E' coerente con i principi esposti e del tutto sostenibile dal punto di vista logico la considerazione svolta dalla Corte di appello secondo cui non può aprioristicamente escludersi che un lavoratore destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa intersoggettiva tra dipendenti di pari professionalità (e per effetto della graduatoria di anzianità e carichi di famiglia) preferisca una diversa dislocazione lavorativa (individuata comunque nel rispetto dei principi, anche di elaborazione giurisprudenziale, di cui all'art. 2103 cod. civ.) alla perdita del posto di lavoro per effetto della definitiva chiusura dell'unità produttiva cui è addetto".

Periculum in mora

Occorre, a questo punto, verificare la sussistenza anche del requisito del periculum in mora tipici della procedura attivata.

A tale proposito occorre precisare che è risulta notorio il fatto che i presupposti fissati dal legislatore perché possa procedersi all'adozione di un provvedimento cautelare sono la mancanza di altra misura cautelare tipica prevista dal codice; il fumus boni iuris, ossia la probabile fondatezza del diritto di chi agisce ed il periculum in mora ovvero un pregiudizio imminente ed irreparabile derivante dall'attesa della definizione del giudizio ordinario di merito.

Perché possa essere concesso il provvedimento d'urgenza è, poi, necessario, secondo l'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza, che siano presenti, congiuntamente, i requisiti del fumus boni iuris e del periculum in mora, non potendosi ritenere sufficiente la sussistenza di uno solo di essi. Basta che anche uno solo dei requisiti sopra ricordati manchi, perché il provvedimento debba essere rifiutato.

Orbene va subito affermato che un esame rigoroso richiede il requisito del periculum in mora.

Va precisato, infatti, che la ricerca del presupposto del periculum non può essere lasciata ad un accertamento sommario, allo stato degli atti, di causa ma richiede una verifica rigorosa dovendosi rifuggire dalle tradizionali "clausole di stile".

In quest'ottica solo la presenza di un pregiudizio grave, imminente ed irreparabile derivante dall'attesa della sentenza definitiva nel merito, può giustificare l'accoglimento del ricorso proposto in via d'urgenza, tenuto anche conto che l'emanazione di un provvedimento che spesso anticipa la futura decisione produce, in ogni caso, effetti incidenti in maniera più o meno rilevante sulla situazione giuridica di entrambe le parti e, nella specie, della parte resistente.

La giurisprudenza di merito più recente, infatti, propende per la necessaria verifica dell'esistenza *concreta ed attuale*, di uno specifico periculum in mora discostandosi da quelle decisioni giurisprudenziali che in passato ritenevano il requisito de quo presente nella maggioranza dei casi, tenuto conto del disagio insito naturalmente in certe vicende del rapporto di lavoro (quali licenziamenti, trasferimenti, procedimenti disciplinari) che inevitabilmente erano fonte di disagio, più o meno grave, in particolare per quello che è considerato il contraente debole.

Inoltre deve essere tenuto anche conto del fatto che la sufficiente rapidità del processo del lavoro, e l'inevitabile sacrificio del diritto di difesa che si verifica in una procedura nella quale i tempi di difesa sono ridotti, impongono una valutazione particolarmente attenta e rigorosa della sussistenza dei requisiti fissati dall'art.700 c.p.c..



Può, allora, affermarsi che il provvedimento emesso ex art.700 c.p.c. deve essere uno strumento straordinario che la legge fornisce solamente quando vi sia un effettivo e non potenziale pericolo di grave ed irreparabile pregiudizio. E, se la lentezza dei tempi processuali costituisce un dato di fatto, tale constatazione non può determinare che le controversie possano essere sempre risolte mediante il ricorso alla tutela cautelare facendola così diventare il mezzo ordinario di risoluzione dei conflitti tra le parti. Ne discende che la sussistenza del requisito in esame deve essere verificata non in astratto ma in concreto e caso per caso in relazione all'effettiva situazione socio-economica, donde la necessità, per la parte ricorrente, di allegazioni puntuali che consentano alle parti processuali ed al giudice di operare una verifica finalizzata alla tutela di un pregiudizio concretamente e non teoricamente irrimediabile.

Per altro verso deve rimarcarsi che il necessario rigore nell'adozione di provvedimenti di urgenza, si pone, a parere dello scrivente, come clausola di garanzia finalizzata al corretto utilizzo dello strumento cautelare offerto dal legislatore a tutela delle situazioni che realmente necessitano di una tutela immediata ed urgente. Ed infatti il ricorso indiscriminato alla procedura di urgenza inevitabilmente si risolve in una "normalizzazione" del rito, utilizzato alla stregua del rito ordinario, di cui non potrà che mutuare anche i tempi, a tutto discapito di quei soggetti e di quelle situazioni giuridiche che nell'inquadramento legislativo erano abbisognavoli di una tutela offerta attraverso una corsia preferenziale ad hoc prevista.

In particolare ciò vale per la materia lavoristica ove, da un lato, è già previsto un rito ordinario particolarmente snello (anche se il Tribunale non vuole ignorare le distorsioni dello stesso che, talvolta, ne condizionano gravemente i tempi) a tutela di situazioni soggettive particolarmente delicate e del lavoratore stesso, troppo spesso contraente debole nel rapporto di lavoro subordinato. Proprio in un'ottica garantista bisogna consentire che quest'ultimo, in caso di vera necessità, possa liberamente usufruire della procedura d'urgenza e che la stessa offra pronta soluzione.

Inoltre, va anche osservato, posto che chi ricorre alla procedura d'urgenza deve fornire al giudice un'evidenza del diritto, ovvero un'immediata verosimiglianza di fondatezza delle sue pretese da acclararsi all'esito della cd. "summatoria cognitio" e posto, altresì, che il timore della trasformazione del pericolo di danno in danno effettivo e la conseguente urgenza non consentono al giudice una piena cognizione dei fatti, che la particolare struttura della procedura d'urgenza comporta una ben precisa connotazione dell'attività istruttoria volta all'adozione del provvedimento e dell'utilizzazione di tali risultanze ai fini della deliberazione della fattispecie.

Infatti, il livello probatorio non è quello rigoroso del procedimento ordinario, risultando bastevole che dal ricorrente (o dal resistente, quando sia onerato della prova, come il datore nelle cause di licenziamento) siano addotte circostanze sulle quali si fondi l'apparenza del proprio buon diritto e che facciano ritenere probabile l'esito del giudizio di merito, giustificando un provvedimento anticipatorio della decisione finale.

Nel caso in esame, a giudizio dello scrivente sussistono entrambi i requisiti.

Sussiste il fumus per i motivi sopra illustrati in tema di trasferimento ma sembra sussistere anche l'ulteriore requisito del periculum in mora.

Esso è costituito proprio dalle problematiche relative alla salute del lavoratore che certamente versa 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. Ermanno Merolla; lavoratore che, peraltro, è già stato riconosciuto invalido civile al 70% nonché soggetto portatore di handicap) e del fatto che il complesso di Nola appare, prima facie e con un accertamento rivedibile all'esito del giudizio di merito, esporre a maggiori rischi di quello di Pomigliano la salute del sul punto di tornerà più avanti).



Può dunque, accogliersi la domanda formulata in via subordinata e cioè di accogliere la richiesta del di essere trasferito presso altra sede più vicina al suo domicilio (cioè quella di Pomigliano d'Arco).

La stessa società convenuta, nella memoria difensiva (cfr. punto 55 dell'atto di costituzione in giudizio), ha specificato che uno studio redatto da un dipartimento di Medicina del Lavoro ha concluso confermando la non tossicità e non respirabilità dei materiali in fibra ma che tuttavia *"le fibre di carbonio di cui sono saturi gli ambienti di lavoro, sono 'poco pericolose e non cancerogene'".*

Ora tenuto conto della natura sommaria di questo accertamento e del prevalente interesse alla salute dei lavoratori è indubitabile che ciò che è poco pericoloso per un dipendente in salute può assumere un diverso grado di pericolosità per un dipendente, quale il in evidente e documentato precario stato di salute.

In ogni caso in tale certificazione del dipartimento di Medicina del Lavoro nulla è detto circa le situazioni critiche in cui versano lavoratori con lo stato di salute del

Compatibilmente con un accertamento di tipo sommario può dunque essere accolta la domanda proposta dal in via subordinata.

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

Tanto premesso, letti gli artt. 669 octies e 700 c.p.c.:

P.Q.M.

- Accoglie la domanda formulata in via subordinata e, per l'effetto, dichiara il diritto del ricorrente ad essere trasferito presso la sede di Pomigliano d'Arco della società (sede meno insalubre) nelle mansioni precedentemente svolte ovvero in mansioni equivalenti;
- rimette al merito (già pendente) la definizione delle spese anche della fase cautelare;
- Si comunichi

Napoli 18.12.2019

IL GIUDICE

