



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA

Sezione Lavoro e Previdenza

Il giudice,

sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 3 febbraio 2023,

letti atti e documenti,

OSSERVA

1. Con ricorso *ex art. 1, comma 48, L. 92/2012*, depositato il 2 dicembre 2022 [redacted] radicava il presente giudizio avverso [redacted] s.r.l., deducendo: a) di essere stato assunto in data 9 ottobre 2000 con contratto a tempo indeterminato full-time dalla [redacted] s.r.l.; b) di essere stato inizialmente inquadrato come operaio nel livello B CCNL per i lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica, concia e settori accorpatis, plastica, gomma, abrasivi, ceramica e vetro con mansioni di capo turno; poi, dal 20 gennaio 2014 di essere stato inquadrato nel livello C con mansioni di attrezzista/manutentore a capo del reparto soffiaggio presso lo stabilimento di Trezano (BS) all'interno del quale venivano realizzati i flaconi destinati a contenere i detersivi pure prodotti dalla società; c) che in data 30 marzo 2022, la datrice di lavoro [redacted]. gli aveva comunicato che *“a far data dal 10 ottobre 2021 la scrivente società, dismessa l'attività di soffiaggio, acquista i flaconi utilizzati per i prodotti della detergenza da un fornitore esterno, la [redacted]. [redacted] s.r.l. con sede in [redacted] (VI)”* e che, pertanto, aveva *“interesse a distaccarla presso il predetto fornitore per ivi svolgere le mansioni a cui da ultimo è stato addetto con l'auspicio che le sue competenze, inserite nel contesto organizzativo della distaccataria, possano dare un supporto nel garantire un servizio di assistenza tecnica e di manutenzione in linea con gli*

standard del settore...”; d) che la [REDACTED] s.r.l. aveva precisato che la durata del distacco sarebbe stata di circa 12 mesi a decorrere dall’11 aprile 2022, salvo che nel frattempo fossero intervenute variazioni determinanti modifiche della durata ipotizzata, e che il trattamento economico sarebbe rimasto invariato dal momento che il predetto incarico non avrebbe costituito titolo per un incremento della retribuzione; e) che, in data 8 aprile 2022, aveva comunicato alla datrice di lavoro il suo rifiuto ad essere distaccato presso la [REDACTED]; f) che nelle predetta comunicazione aveva precisato che si rendeva disponibile a continuare a prestare la propria attività all’interno di [REDACTED] s.r.l., anche svolgendo mansioni differenti da quelle precedentemente svolte; g) che la [REDACTED] non aveva formulato alcuna proposta riguardo a tale sua offerta; h) che, con lettera datata 2 maggio 2022, la società [REDACTED] gli aveva contestato che, in data 22 aprile 2022, aveva “fatto inopinatamente accesso ai locali aziendali...in una giornata coperta da un certificato attestante un suo presunto stato morboso” e, poi, che in data 27 aprile 2022, aveva “comunicato all’azienda il numero di protocollo del certificato medico attestante un nuovo presunto stato patologico con prognosi dal 23 aprile e sino a tutto il successivo 29 aprile e ciò sebbene solo il giorno precedente avesse riconosciuto di aver finito la malattia”; i) che nella lettera di giustificazioni seguita alle predette contestazioni, aveva ribadito il proprio rifiuto ad essere distaccato presso la società [REDACTED]; l) che, con lettera datata 20 maggio 2022, la datrice di lavoro, non ritenendo idonee le giustificazioni da lui rese, gli aveva irrogato la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura di un giorno e, con la medesima comunicazione, gli aveva contestato di non essersi presentato in servizio presso la sede della società distaccataria dal 2 maggio 2022, senza informare preventivamente la società o chiedere permesso o autorizzazione preventiva, risultando quindi assente ingiustificato dal servizio per i giorni 2,3,5,6,9,10,11,12,13,16,17,18 e 19 maggio 2022; m) che, con lettera, aveva giustificato il proprio comportamento, affermando che precedentemente e tempestivamente aveva comunicato per iscritto alla datrice il proprio rifiuto ad essere distaccato presso altra società che risultava distante 140 km dalla sede di lavoro originaria e 160 km dalla sua residenza e perché aveva offerto al contempo la sua prestazione presso la [REDACTED], accettando eventualmente anche mansioni differenti da quelle svolte; m) che le predette giustificazioni non erano state accolte e la [REDACTED] gli aveva

comunicato il licenziamento per giusta causa con effetto dal 20 maggio 2022; n) che il suo rifiuto di adempiere al provvedimento datoriale di distacco era legittimo perché il distacco comportava il trasferimento a una sede di lavoro distante oltre 50 km da quella originaria e non era sufficientemente motivato, ossia non sussisteva un temporaneo e specifico interesse del datore di lavoro distaccante, dal momento che la distaccataria era una storica azienda che da più di 50 anni operava nel settore degli imballaggi al servizio delle principali multinazionali e che aveva alle proprie dipendenze oltre 100 dipendenti, per cui era difficile credere che quest'ultima avesse necessità di un *“supporto nell'assistenza tecnica e di manutenzione in linea con gli standard di settore”*; o) che il mutamento della sede lavorativa non era giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive – così come richiesto dal comma 3, art. 30, D. Lgs. n. 276/2003 – per cui era configurabile una condotta datoriale illecita, che giustificava l'inottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore in attuazione dell'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c..

In conclusione, il ricorrente chiedeva: a) di accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento e per l'effetto ordinare la sua reintegrazione nel posto di lavoro; b) di condannare la [REDACTED] s.r.l. al risarcimento del danno nella misura massima di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto da accertarsi in euro 3.683,69 o nella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia. In via subordinata, chiedeva di dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare la [REDACTED] s.r.l. al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto da accertarsi in euro 3.683, 69, o nella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia.

2. La società [REDACTED] s.r.l., nonostante la rituale notificazione del ricorso, non si costituiva.

3. Il procedimento veniva istruito mediante l'acquisizione dei documenti prodotti dal ricorrente.

4. Il ricorso è fondato per le ragioni che seguono.

4.1. In fatto risulta che, in data 30 marzo 2022, la società comunicava al ricorrente il suo distacco, con decorrenza dal successivo 11 aprile 2022, presso la società [REDACTED] s.r.l. con sede in [REDACTED] (VI).

Il provvedimento di distacco era motivato dalla seguente ragione: la società, dismessa l'attività di soffiaggio a far data dal 1° ottobre 2021, acquistava i flaconi utilizzati per i prodotti della detergenza da un fornitore esterno, ossia la ██████; pertanto, vi era l'interesse a distaccare il lavoratore presso tale fornitore affinché *“le sue competenze, inserite nel contesto organizzativo della distaccataria, possano dare un supporto nel garantire un servizio di assistenza tecnica e di manutenzione in linea con gli standard del settore, così da prevenire o mitigare le conseguenze di eventuali problematiche sulle linee, evitando che queste si traducano in ritardi sulle consegne delle forniture a noi destinate, i quali si ripercuoterebbero, inevitabilmente, anche sulle consegne ai nostri clienti.”*

Il lavoratore, con comunicazione scritta in data 8 aprile 2022, manifestava formalmente la propria opposizione al provvedimento di distacco.

Successivamente, l'11 aprile 2022, il ricorrente faceva pervenire all'Azienda un certificato medico attestante uno stato di malattia con prognosi inizialmente fino al 16 aprile 2022, poi prolungata.

In data 22 aprile 2022, il ricorrente faceva accesso ai locali aziendali e tale condotta veniva contestata disciplinarmente dal datore con lettera datata 2 maggio 2022.

La società, nella lettera di contestazione, osservava che l'ingresso in azienda era consentito al solo fine di svolgere la prestazione lavorativa, dovendosi viceversa ritenere vietato qualsivoglia accesso ai locali aziendali per un motivo diverso non preventivamente autorizzato dalla società. Inoltre, osservava che il giorno 26 aprile il lavoratore non si presentava presso la sede della società distaccataria ██████, dove avrebbe dovuto iniziare a rendere la propria prestazione e che, il giorno seguente, il lavoratore comunicava il numero di protocollo del certificato medico attestante un nuovo stato patologico con prognosi fino al 29 aprile 2022. Tale comportamento destava sospetto nella società convenuta, che si riservava di effettuare una verifica circa l'effettiva sussistenza dello stato patologico dedotto dal lavoratore a giustificazione delle assenze dal servizio dall'11 aprile 2022.

Il 20 maggio 2022, la società convenuta, non ritenendo idonee le giustificazioni rese dal dipendente a seguito della predetta contestazione, gli irrogava la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura di un giorno e, con la medesima comunicazione, gli contestava di non essersi

presentato in servizio presso la sede della società distaccataria [REDACTED] dal 2 maggio 2022.

Sequivano le giustificazioni del lavoratore, il quale osservava che l'assenza che gli veniva contestata non poteva ritenersi ingiustificata, avendo espresso tempestivamente il rifiuto ad essere distaccato, rendendosi disponibile a svolgere la prestazione presso la [REDACTED], anche con diverse mansioni.

Le predette giustificazioni non venivano accolte dalla società convenuta che comunicava al lavoratore il licenziamento per giusta causa.

4.2. Ciò posto, si ritiene che il distacco disposto dalla società sia illegittimo.

Infatti, la società convenuta [REDACTED] s.r.l., sulla quale incombeva il relativo onere¹, non ha dimostrato la sussistenza di un giustificato interesse, specifico e temporaneo, al distacco del lavoratore presso la [REDACTED]. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], necessario ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. n. 276/2003 ai fini della costituzione stessa della fattispecie; tale interesse, si ribadisce, era stato individuato dalla società – avendo dismesso l'attività di soffiaggio e acquistando i flaconi utilizzati per i prodotti della detergenza da un fornitore esterno, ossia la [REDACTED] – nella volontà che le competenze del ricorrente *“...inserite nel contesto organizzativo della distaccataria, possano dare un supporto nel garantire un servizio di assistenza tecnica e di manutenzione in linea con gli standard di settore, così da prevenire o mitigare le conseguenze di eventuali problematiche sulle linee, evitando che queste si traducano in ritardi sulle consegne delle forniture a noi destinate i quali si ripercuoterebbero inevitabilmente anche sulle consegne ai nostri clienti”*.

Ciò posto, non appare configurabile nel caso di specie il giustificato interesse del datore distaccante, che va valutato con riferimento al concreto espletamento dell'attività, in quanto appare generico e non specificamente individuato, oltre che subordinato rispetto all'interesse del distaccatario².

Infatti, da un lato, non sono specificate e dimostrate le *“problematiche”* che il lavoratore avrebbe dovuto *“prevenire o mitigare”* grazie alle sue competenze: a tal riguardo la società convenuta non ha riportato particolari condizioni della società

¹ Cfr. Cass., Sez. Lav., ord. n. 18959 dell'11 settembre 2020: *“In caso di distacco del lavoratore, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 276 del 2003, la prova dell'interesse temporaneo del distaccante è a carico del datore di lavoro, costituendo requisito qualificante della fattispecie.”*

² Secondo Cass., 2 novembre 1999, n. 12224, sebbene il distacco sia lecito anche in presenza di un interesse del distaccatario, l'interesse del distaccante deve comunque risultare *“prevalente”* rispetto a quest'ultimo.

distaccataria, che avrebbero potuto individuarsi, ad esempio, nel fatto che la stessa fosse attiva da poco nel settore imballaggi – necessitando, quindi, di un supporto nell'avviamento – o nel fatto di trovarsi in carenza di dipendenti.

Dall'altro lato, sembra in ogni caso prevalente, o comunque preliminare, l'interesse del datore di lavoro ospitante ad ottenere un *“supporto nel garantire un servizio di assistenza tecnica e di manutenzione in linea con gli standard di settore”* (così come si legge nel provvedimento di distacco) e, secondario e marginale, o comunque posposto, l'interesse del datore distaccante a *“evitare problematiche sulle linee”* e che tali problematiche siano fattore determinante ritardi sulle consegne delle forniture destinate al distaccante stesso.

Inoltre, la società non ha dimostrato le *“comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive”* necessarie ai sensi del comma 3, art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003, qualora il distacco comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, com'è nel caso di specie.

4. Così stando le cose, si ritiene che l'assenza del lavoratore – nei giorni 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18 e 19 maggio 2022 – fosse giustificata ai sensi dell'art. 1460 c.c..

Sul punto, secondo condivisibile giurisprudenza della Corte di Cassazione, *“l'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo deve essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c. secondo il quale, nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario a buona fede; la relativa verifica, in coerenza con le caratteristiche del rapporto di lavoro riconducibile all'alveo dei contratti a prestazioni corrispettive, deve essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie nell'ambito delle quali si potrà tenere conto, in via esemplificativa e non esaustiva, della entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore sulla organizzazione datoriale e più in generale sulla realizzazione degli interessi aziendali, elementi questi che dovranno*

essere considerati nell'ottica del bilanciamento degli opposti interessi in gioco anche alla luce dei parametri costituzionali di cui agli artt. 35, 36 e 41 Cost..”³

Nel caso di specie, si ritiene che il rifiuto di rendere la prestazione presso la società distaccataria ~~XXXXXXXXXX~~ s.r.l. da parte del lavoratore sia proporzionato all'inadempimento datoriale e non contrario a buona fede.

Infatti, il lavoratore ha chiesto più volte di rimanere nella sede di lavoro originaria, rendendosi disponibile anche a svolgere mansioni differenti e sottolineando – a dimostrazione dell'incidenza dell'inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari – che la nuova sede di lavoro si trovava ad una notevole distanza da quella originaria, per cui il distacco gli avrebbe arrecato un grave pregiudizio, costringendolo a compiere circa 320 km al giorno (essendo di circa 160 km la distanza tra il luogo di residenza del lavoratore, cioè ~~Messina~~, e la nuova sede di lavoro di ~~IMD~~, cioè ~~Albino~~ ~~Verona~~).

Peraltro, la società convenuta non aveva dato al lavoratore alcuna indicazione né in ordine al mezzo di trasporto per raggiungere la nuova sede, né in ordine all'alloggio in loco, lasciando intendere che i relativi costi sarebbero stati integralmente a carico del lavoratore stesso; anzi, nel provvedimento di distacco, la società convenuta aveva specificato che l'incarico presso la distaccataria non avrebbe costituito *“titolo per un incremento della retribuzione”*.

Pertanto, il lavoratore si sarebbe trovato a dover percorrere tale notevole distanza per recarsi al lavoro, con cospicuo dispendio di tempo e denaro, senza esserne in alcun modo sgravato, né mediante un rimborso o un aumento della retribuzione, né tramite la predisposizione di un alloggio a cui appoggiarsi durante il distacco. Ciò posto, l'inadempimento datoriale – consistente nell'immotivato distacco e nell'indisponibilità a rimborsare le spese e compensare la maggiore onerosità della prestazione derivante dal distacco stesso – risulta grave al punto tale da giustificare il rifiuto del lavoratore a svolgere la propria prestazione presso la sede della distaccataria.

4.3. Il ricorrere dei presupposti per la legittima invocazione dell'eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 c.c., oltre che l'illegittimità del distacco, escludono la rilevanza disciplinare dell'assenza, con le conseguenze di cui al

³ Così Cass., Sez. Lav., ord. n. 13895 del 3 maggio 2022.

comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, da rapportarsi ad una retribuzione globale di fatto dell'importo di euro 2.758,02 (2.545,87 x 13 : 12), come risulta dalle buste paga in atti.

5. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

- 1) Annulla il licenziamento intimato al ricorrente il 20 maggio 2022 e condanna la resistente a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (dell'importo di euro 2.758,02 ciascuna) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite delle 12 mensilità, oltre rivalutazione annuale ed interessi dal licenziamento al saldo, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, anch'essi maggiorati degli interessi legali;
- 2) condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in euro 2.500,00 per compensi oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Brescia, 21 marzo 2023

Il Giudice
Laura Corazza