



IL TRIBUNALE DI ROMA

III sezione Lavoro

In persona del giudice dott.ssa Sigismina Rossi , ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Nel procedimento iscritto al n. 18215 2018 tra

, rappr.to e difeso dall'avv. A.CIAFFI e G. SOTTILE

E

, rappr.ta e difesa dall' avv.to

A scioglimento di riserva assunta nel procedimento in epigrafe indicato;
letti gli atti;

osserva quanto segue.

Con ricorso depositato in data 1 giugno 2018 regolarmente notificato, proponeva impugnazione di licenziamento chiedendo "accertare e dichiarare la illegittimità o invalidità del licenziamento disciplinare intimato alla ricorrente con lettera datata 30 novembre 2017 e annullarlo per mancanza di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo, perché il fatto contestato non sussiste e per l'effetto ordinare la reintegra della ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato... condannare il datore di lavoro al versamento in favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria...", In subordine, annullarsi licenziamento e dichiararsi risolto il rapporto con condanna della parte resistente al versamento di indennità risarcitoria; esponeva la ricorrente i fatti che avevano portato, prima al suo trasferimento presso la sede di Rende, poi al licenziamento per assenza ingiustificata a seguito del suo rifiuto di trasferirsi; deduceva che il provvedimento di trasferimento era stato illegittimo, oltre che per la non effettiva chiusura dell'unità produttiva di Roma (per esservi, tra l'altro , attiva la commessa GSE, alla quale sono addetti lavoratori che svolgono le stesse mansioni di addetto al call center prima svolte dalla



„ anche per le relative destinazioni, Rende o Catania, individuate dall'azienda tra quelle più difficili da raggiungere e con l'esclusivo scopo di non consentire alla ricorrente un'effettiva ripresa dell'attività lavorativa dopo il periodo di astensione facoltativa per maternità, durata fino al 9.10.2017 ; eccedeva dunque la illegittimità del trasferimento, la contrarietà del trasferimento a correttezza e buona fede, la insussistenza dei motivi di licenziamento a causa della illegittimità del trasferimento, che rende disciplinarmente irrilevante il rifiuto della ricorrente di trasferirsi, con la conseguenza che l'assenza della ricorrente non può ritenersi ingiustificata.

Si costituiva in giudizio la parte resistente, la quale ripercorreva i fatti che avevano portato al trasferimento della ricorrente presso la sede di Rende e al licenziamento; deduceva circa la legittimità del provvedimento sanzionatorio; chiedeva accertarsi la sussistenza della giusta causa e l'illegittimità del licenziamento, in subordine la sussistenza di giustificato motivo soggettivo; deduceva circa il regime sanzionatorio applicabile e circa l'entità del risarcimento; chiedeva quindi dichiararsi inammissibile il ricorso o rigettarsi lo stesso.

A seguito di istruttoria documentale e deposito di note, la causa è stata trattenuta in riserva.

Il ricorso appare fondato.

Parte ricorrente è stata licenziata con la seguente motivazione: "considerata la gravità dell'addebito contestato e il perdurare dell'assenza, ritenute non idonee le giustificazioni addotte, ed irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, le comuniciamo che nei suoi confronti viene emesso il provvedimento di licenziamento per giusta causa ai sensi dell'articolo 48, lett. B) (licenziamento senza preavviso) del vigente C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione".

La contestazione disciplinare -richiamato un precedente procedimento riguardante l'assenza ingiustificata dal 10 al 23 ottobre 2017 sanzionata con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno-riguardava l'assenza ingiustificata per il periodo dal 6 novembre al 17 novembre 2017 non essendosi la stessa presentata in servizio nell'orario previsto per il suo turno di lavoro presso la sede assegnata e senza preventiva comunicazione all'azienda; in particolare si precisa che vengono contestate "le condotte descritte che-



congiuntamente e disgiuntamente valutate- integrano i seguenti inadempimenti e violazioni dei basilari doveri contrattuali con dirette ripercussioni sul vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro: il mancato rispetto delle procedure aziendali per la gestione delle assenze”.

Risulta pacifico tra le parti che la ricorrente è rimasta assente dal posto di lavoro per maternità obbligatoria dal 13.4.2016 al 20.1.2017 e per astensione facoltativa sino al 9.10.2017 e che , a tale data, la stessa si trovava ancora in regime di divieto di licenziamento (la ricorrente allega, infatti, che il figlio in data 4.10.2017 non aveva ancora compiuto l'anno di età e l'allegazione non è contestata).

Sussistevano, peraltro, per il datore di lavoro anche gli obblighi di cui al comma 1 e al comma 3 dell'art.56 Dlgs 151 2001, che prevedono, rispettivamente, che “ Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza”; comma 3: “Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti”.

La Cassazione , con riferimento al diritto della lavoratrice madre ex art. 56 del d.lgs. n. 151 del 2001 alla conservazione del posto di lavoro, al rientro dal periodo di gravidanza (ma il principio è estensibile anche all'ipotesi di cui al comma 3), nella stessa unità produttiva alla quale era adibita, o in altra ubicata nello stesso comune, ha precisato che tale diritto trova un limite nell'ipotesi in cui la ricollocazione presso la sede originaria sia impossibile, per ragioni



effettive e non pretestuose (per esempio se la sede di lavoro sia stata soppressa) (v. Cass.16147/2018).

Nel caso di specie, in cui la ricorrente rientra al lavoro dopo un periodo di astensione facoltativa (art.32 Dlgs 151/2001), appare preliminare, e assorbente di qualsiasi altra questione, il rilievo circa l'allegazione di parte resistente, al punto 74 della sua memoria, la quale, dopo avere ammesso che è attiva dal 27.11.2017- ma l'aggiudicazione risale al 9.10.2015 e il contratto al 23.6.2017- la commessa GSE relativa a servizi contact center Inbound e outbound (v. anche punto 71), deduce quanto segue: "si precisa altresì che la clausola di salvaguardia prevedeva l'assunzione di 116 risorse; di questa 27 non hanno accettato il passaggio ad [redacted] e 3 si sono dimesse. Pertanto ad oggi risultano in servizio 86 dipendenti, ma la tipologia di servizi e l'organizzazione del personale ha permesso l'efficienza della commessa anche con un bacino ridotto".

Le deduzioni di parte resistente riportate consentono di far rilevare che, nel caso di specie, non ricorreva una impossibilità di ricollocazione della lavoratrice, in quanto era facilmente prevedibile che, non essendo stato assunto tutto il personale già impiegato nella commessa dall'appaltatore uscente, sarebbe stata possibile senza alcuna difficoltà- peraltro non segnalata dalla resistente- l'impiego della [redacted] nella stessa commessa.

Ne consegue che deve ritenersi insussistente la ragione posta a sostegno del provvedimento di trasferimento e cioè l'impossibilità di utilizzare la prestazione della ricorrente presso l'unità produttiva di Roma; il trasferimento è stato dunque posto in essere in violazione di una norma che imponeva il rispetto del diritto "al rientro nella stessa unità produttiva" "o in altra ubicata nel medesimo comune".

Ne consegue ancora che il rifiuto della lavoratrice di prendere possesso della nuova sede (con precedente messa a disposizione delle proprie energie lavorative presso la sede di Roma - v. lettera in data 9.10.2017) è da ritenersi giustificato a fronte di un inadempimento datoriale grave; ricorre quindi il requisito della proporzionalità nella valutazione degli opposti inadempimenti, che consente di ritenere illegittimo il licenziamento (v. per tutte Cass.20745/2018) fondato sulla assenza ritenuta ingiustificata e sulla recidiva



oltre che sul non utilizzo della procedura aziendale per la gestione delle assenze.

La ricorrente deve essere reintegrata e parte resistente condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18 IV c. legge 300/70 e succ. modif. in quanto la giusta causa contestata non sussiste.

Alla soccombenza consegue l'obbligo della rifusione delle spese di lite, che si liquidano come in dispositivo.

PQM

Visto l'art.1 cc. 48 e ssg legge 92/2012 ;

1) Annulla il licenziamento intimato in data 30.11.2017 e condanna parte resistente alla reintegrazione di _____ nel posto di lavoro precedentemente occupato con le mansioni in precedenza svolte, nonché al pagamento di una somma pari all' ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla reintegra e comunque nei limiti delle 12 mensilità , oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;

3) Condanna parte resistente alla rifusione delle spese di lite , che liquida in favore di parte ricorrente nella misura di E.2.500,00 , oltre 15%, oltre IVA e CAP come per legge.

SI COMUNICHI.

Roma 29.12.2018

Il Giudice
Dott. S.Rossi

