



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA  
Sezione Controversie del Lavoro

Composta dai Signori Magistrati:  
dott. Stefano Brusati - Presidente Rel.  
dott. Claudio Bisi - Consigliere  
dott. Susanna Mantovani - Consigliere  
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di reclamo ex art. 1, c. 58 legge n. 92/2012 avverso la sentenza del Tribunale di Bologna, emessa il 5/1/2017 ed iscritta al n. 45 del ruolo generale dell'anno 2017, posta in decisione all'udienza collegiale in data 6/4/2017

promossa da

S.p.A: in persona del leg.

rappr.te p.t. ing.

Rappr.ta e difesa per procura speciale in calce alla memoria difensiva della fase sommaria di primo grado dall'avv. V. Macri, elett. dom.ta c/o il suo studio in Bologna, viale Oriani n. 42/2

- Reclamante -

SENTENZA N°

577 / 2017

Depositata il  
- 4 MAG. 2017,

R.G. n.45/2017

Cron. N°1854

OGGETTO:  
licenziamento  
giusta causa

Minuta  
Depositata  
In data  
4/5/2017

**contro**

Rappr.to e difeso dall'avv. M in forza di mandato allegato  
in busta telematica nei gradi precedenti

- Reclamato-

CONCLUSIONI PER LA RECLAMANTE

*"Come nel reclamo."*

CONCLUSIONI PER IL RECLAMATO

*"Come nella memoria di costituzione."*

**LA CORTE**

udita la relazione della causa fatta dal Presidente  
relatore dott. Stefano Brusati

sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti  
letti ed esaminati gli atti e i documenti del pro-  
cesso, ha così deciso:

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, con la  
sentenza n. 1/2017, decidendo i ricorsi (   
riuniti) proposti ex art. 1, c. 48 sia da  
Gamberi Luigi che dalla socie  
Italia s.p.a. avverso la ordinanza 19/4/2016  
del Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, in  
accoglimento della opposizione proposta dal



ha annullato il licenziamento per giusta causa intimato dalla società con atto in data 22/10/2015 con condanna della stessa a reintegrare il nel posto di lavoro ed alla corresponsione di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto ed al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla effettiva reintegrazione.

Ha ritenuto che il distacco del lavoratore disposta dalla società presso la società con sede in Pune ( India) comportava un mutamento di mansioni. Lo ha ritenuto illegittimo perchè privo del consenso del lavoratore richiesto dall'art. 30 D.Lgs. n.276 del 2003. Di conseguenza ha ritenuto che " la presunta insubordinazione del lavoratore va così qualificata come legittimo rifiuto di adempiere ad un ordine manifestamente illegittimo".

Ha quindi ritenuto insussistente il fatto contestato e posto alla base del licenziamento ( grave insubordinazione per avere il lavoratore rifiutato detto distacco) con conseguente applicazione della tutela sopra ricordata.



Ha proposto reclamo la società

che ha articolato motivi di censura che così possono essere riassunti:

- 1) erroneità della sentenza in quanto il disposto distacco del presso la a Pune ( India) non comportavano alcun mutamento delle mansioni assegnate al lavoratore quale International Affairs Manager ( di seguito: IAM)
- 2) erroneità della sentenza in quanto, anche nella ritenuta ipotesi di ingiustificatezza del disposto distacco, il lavoratore non poteva legittimamente rifiutarsi di adempiere all'obbligo di prendere servizio presso la sede a cui era stato distaccato e rendere la prestazione di lavoro nei termini richiesti. Il suo rifiuto integrava, quindi, un esercizio abusivo ed illegittimo della c.d. eccezione di inadempimento, anche tenendo conto la mancanza di proporzionalità di detta reazione e le modalità attraverso le quali si era estrinsecata
- 3) ha eccepito il c.d. aliunde perceptum alla luce della nuova attività di lavoro instaurata dal dopo la cessazione del rapporto di



lavoro con la società reclamante.

Si è costituito \_\_\_\_\_ che ha contestato integralmente la fondatezza del proposto reclamo, concludendo per il suo rigetto.

La causa è stata discussa e trattenuta in decisione all'esito della udienza del 6 aprile 2017.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

I primi due motivi del proposto reclamo possono essere esaminati congiuntamente ( stante la loro correlazione logico- giuridica) e congiuntamente respinti.

Il licenziamento per giusta causa si fonda - in sintesi- sull'addebito disciplinare ritualmente contestato al \_\_\_\_\_ di non avere adempiuto al provvedimento di distacco sopra ricordato.

Il Giudice di primo grado ha ritenuto che tale distacco comportava un mutamento di mansioni con la conseguenza che era necessario, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, il consenso del lavoratore che ( incontestatamente) era stato rifiutato, con un rifiuto da ritenersi, pertanto, legittimo con



conseguente insussistenza del fatto addebitato disciplinarmente.

Tale decisione viene condivisa da questa Corte, sia pure con diversa motivazione.

Non si ritiene, infatti, decisiva la circostanza (valorizzata nella sentenza reclamata) che " il                    doveva passare da International Affairs Manager, attività di per sé rivolta a diversi paesi e partners, ad una attività limitata al mercato interno indiano".

Ciò che appare decisivo è appurare se le plurime ed principali mansioni caratterizzanti il ruolo di International Affairs Manager (puntualmente descritte nella job description in atti) continuavano ad essere in concrete svolte a seguito della sua messa a disposizione a favore della                    per lo svolgimento dei compiti specificati nella lettera di distacco.

E tale disamina non consente di condividere quanto dedotto dalla difesa della società reclamante con il primo motivo del proposto reclamo.

In particolare, a seguito della messa a disposizione del                    a favore della                    non è dato comprendere come il Gamberi potes-

se, In dia e presso la predetta società, continuare a svolgere la stragrande maggioranza delle attività principale caratterizzanti il ruolo di IAM quali quelle:  
- di supporto, in vario modo, del c.d. COO ( v. punti 2,3, 10

- garantire la corretta fase di start -up dei servizi di cui al punto 4
- supervisionare e coordinare il personale estero durante la permanenza in Italia nel caso di visite da parte di Partners esteri presso le sedi in Italia ( v. punto 6)
- supportare la funzione Qualità nelle attività di verifica e controllo degli enti esterni ( Organismi di Accreditamento e Controllo, autorità ministeriali) ed interni ( Comitato di Indirizzo e Controllo, auditing interno) ( v. punto 7)
- fornire al Responsabile Gestione Valutatori gli input relativi alla necessità di inserimento di nuove professionalità per l'estero ( v. punto 8)
- collaborare con la funzione Marketing e Comunicazione per le attività di comunicazione e MKT in riferimento a servizi sviluppati o da



- sviluppare all'estero ( v. punto 11)
- collaborare con l'amministrazione per la gestione dei crediti della società datrice di lavoro con l'estero ( v. punto 12)
  - curare la organizzazione interna e la formazione/ addestramento all'interno del proprio settore nei casi di inserimento, cambi mansione, assenze, etc ( v. punto 14)
  - supportare la Direzione aziendale nella valorizzazione delle politiche di qualità, sicurezza sul lavoro, sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni e salvaguardia della corretta gestione delle attività in conformità alle regole e prescrizioni vigenti.

Una conferma in tale senso la si deve desumere dalla circostanza che il cd. IAM, per lo svolgimento di tutte le predette plurime attività, si deve avvalere di un proprio staff che coordina e gestisce ( v. punto 13 delle job description). Ed anche della esistenza di tale staff, con i relativi compiti di coordinamento e gestione, non si rinviene traccia nella piu' volte citata lettera di distacco nonchè nell'organigramma di ( v. oltre), a tutto ciò aggiungendosi la ulterio-

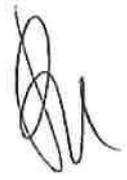


re osservazione che a seguito di tale provvedimento di distacco il                      veniva messo a disposizione per rendere la sua prestazione di lavoro di una società (                      ) di ridotte dimensioni e che non ha nel proprio organigramma alcuna figura di I.A.M. posto che l'organigramma della controllata indiana della società reclamante si articola nella figura di un direttore e di due persone di segreteria.

Una ulteriore riprova in tale senso la si deve desumere dalla attività in concreto svolta in India dal nuovo IAM ( vale a dire il sig.

                    che, subentrato al Gam                      , è stato inviato in India per svolgere i medesimi incombenzi ( v. allegazioni difesa società reclamante).

Dalle prove documentali ed orali emerge che la attività del                      presso la                      si è svolta in un brevissimo arco di tempo (non piu' di 20 giorni, v. dich.                      ) ed ha comportato la descrizione dei ruoli e della organizzazione della azienda, l'analisi del business, proprio e della concorrenza e l'analisi del budget 2016, senza alcun riscontro



( anche solo parziale) alla attività volta ( v. sempre lettera di distacco) a reperire auditors in loco, ricercare nuove opportunità di partnership, analizzare le risorse presenti nella organizzazione, affiancare il nostro Country Manager nella sua attività, monitorare gli auditor indiani".

Quanto poi ( v. sempre lettera di distacco) al compito di " ripristinare l'attività di collaborazione con la Società Med Device operante nel settore medicale) ( che appare essere il compito piu' specifico e rilevante contenuto nella predetta lettera di incarico), sempre dalle prove acquisite in atti, risulta che il ha incontrato i rappresentanti di Med Device presso la sede ( Delhi) di tale società senza avvalersi di alcun supporto del personale di con la ulteriore specificazione che la prestazione di lavoro del quale IAM volta a ripristinare la attività di collaborazione con detta società Med Device non si capisce come poteva essere svolta attraverso la messa a disposizione in favore di della prestazione di lavoro del atteso che



appare condivisibile la difesa del reclamato anche nel punto in cui evidenzia che il contratto con \_\_\_\_\_ non è di pertinenza di \_\_\_\_\_ ma di \_\_\_\_\_ e, ulteriormente, non nè dato comprendere l'interesse specifico di \_\_\_\_\_ in ordine alla esecuzione di detto contratto.

Proprio sulla base di dette considerazioni si deve affermare che il distacco in esame (anche prescindendo dalle altre condizioni di legittimità) comportava per il \_\_\_\_\_ quel mutamento sostanziale di mansioni \_\_\_\_\_ in presenza del quale l'art. 30 del D.Lgs. n. 267 del 2003 richiede il consenso del lavoratore, consenso incontestatamente non prestato dal \_\_\_\_\_ e ciò in quanto l'attività oggetto del distacco non riguardava e non poteva riguardare \_\_\_\_\_ la \_\_\_\_\_ di gran lunga maggior parte della attività principali del ruolo di IAM e per le restanti attività si riduceva ad un impegno lavorativo presso la società distaccataria estremamente limitato sia nel tempo che nei concreti compiti.

Si deve, quindi, convenire con la sentenza di primo grado quando afferma la legittimità



della condotta del                      nel rifiutare il suo consenso alla attuazione del predetto provvedimento datoriale di distacco.

Il che significa che ( contrariamente a quanto contestatogli) il                      non si è rifiutato illegittimamente di dare esecuzione ad una disposizione della società sua datrice di lavoro, con la conseguenza che nella sua condotta non si ravvisano gli estremi della condotta insubordinazione grave.

Nè quanto detto sopra appare inficiato da quanto ampiamente articolato dalla difesa della società reclamante con il secondo motivo di reclamo.

Il riferimento alla giurisprudenza di legittimità ( cfr., tra le altre, Cass. n. 18866/2016; Cass. n. 10468/2015) in materia di rifiuto, a priori e senza avallo giudiziario, del lavoratore ad eseguire un provvedimento di trasferimento adottato nei suoi confronti dal datore di lavoro non appare essere pertinente posto che la fattispecie del distacco con mutamento di mansioni di cui al prec. art. 30 richiede anche e come elemento essenziale il consenso del lavoratore, operando diretta-



mente sul piano del rapporto di lavoro così consentendo al lavoratore di disattendere legittimamente ( se esiste - come nel caso in esame- il mutamento sostanziale di mansioni richiesto dalla norma) la pretesa del datore di lavoro, senza la necessità di un eventuale e preventivo avallo giudiziale.

Tale fondamentale caratteristica serve a distinguere sostanzialmente e decisamente la fattispecie oggetto del presente giudizio da quella del trasferimento disposto dal datore di lavoro e non eseguito dal lavoratore atteso che in questa seconda fattispecie il dissenso del lavoratore al trasferimento non è un elemento costitutivo richiesto perchè si perfezioni e sia ritenuto legittimo detto trasferimento.

Appare, infine, fondato nel senso di cui oltre il terzo motivo del proposto reclamo, sopra sintetizzato sub 3).

E' circostanza incontestata che il \_\_\_\_\_, dopo avere subito il licenziamento di cui è causa datato 22/10/2015, ha reperito nuova occupazione in data 20/6/2016 con retribuzione pari ad euro 2.149,00 netti al mese, pari ad euro



2.303,13 al lordo delle ritenute a suo carico.

Pertanto confrontando la condanna disposta dalla sentenza di primo grado a carico della società di corrispondere al 12 mensilità della retribuzione globale di fatto per un importo non contestato di euro 54.771,24 con l'importo aliunde perceptum pari a 9.212,50 ( euro 2.303, 13 x quattro mesi), la differenza ( rispetto a quanto statuito dalla sentenza di primo grado) risulta essere di euro 9.212,50 con condanna del reclamato alla relativa restituzione atteso che la condanna al pagamento dell'importo pari a 12 mensilità risulta essere stata eseguita ( v. dispositivo sentenza primo grado; v. doc. 22 difesa società).

Non si ravvisano in atti riscontri probatori da cui desumere lo svolgimento da parte del Gamberi di una attività di lavoro, anche irregolare, prima della assunzione in data 20/6/2016 presso . La prova al riguardo dedotta in atto di reclamo ( v. cap. 29 pag. 20) da respinta perchè del tutto generica.

Il presente giudizio di reclamo deve, quindi,

essere deciso come da dispositivo.

Quanto alla regolamentazione delle spese del grado, la società reclamante risulta essere sostanzialmente soccombente e ciò giustifica la sua condanna alla rifusione in favore del reclamato delle spese del grado, con liquidazione come da dispositivo ai sensi del DM n. 55/2014, tenuto conto del valore della causa, della sua complessità e della attività difensiva svolta.

PQM

La Corte, visto l'art. 1, commi 58 e ss. legge n. 92/2012

definitivamente decidendo, ogni contraria istanza disattesa e respinta, così provvede:

- a) in parziale accoglimento del proposto reclamo detrae dalla somma ( pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto) riconosciuta dalla sentenza di primo grado l'importo di euro 9.212,50 con condanna di \_\_\_\_\_ alla relativa restituzione.
- b) condanna la società reclamante alla rifusione in favore del reclamato delle spese del grado che si liquidano in euro 5.500, oltre quanto dovuto per legge.



Così deciso in Bologna in data 6 aprile 2017.

Il Presidente estensore

dott. Stefano Brusati



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
*Dott.ssa Marisa Bossalini*

