



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI ALESSANDRIA
SEZIONE LAVORO

Sentenza ex art. 429 c.p.c. pronunciata dal Giudice Silvia Fioraso all'udienza del **14/04/2026** nella causa n. **998/2023** RGL, promossa da:

M. D., assistito dall'avv. SARACINO ANTONIO

PARTE RICORRENTE

contro:

AUTOSPED G S.P.A., assistita dall'avv. ZANI ENRICO

PARTE CONVENUTA

Oggetto: sanzione disciplinare conservativa/trasferimento/risarcimento del danno

Premesso che:

con ricorso depositato in data 2.11.2023, **Mi D.** ha dedotto di essere dipendente della Autosped G S.p.A. con decorrenza dal 20.7.2018 in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con mansioni di autista, in particolare addetto al servizio di trazione semirimorchi cisternati (ADR), ed inquadramento nel livello 3C del CCNL Trasporto Merci e Logistica e di essere stato, dall'assunzione alla fine del mese di giugno 2023, addetto presso la sede di Novi Ligure (AL) "*Novi Ligure gas criogenico*" ove la società datrice di lavoro svolge servizi oggetto del contratto di trasporto concluso con SIAD S.p.A.; egli, dopo aver affermato la sua reale e diretta subordinazione nei confronti della società committente, ha allegato di essere stato sanzionato, con provvedimento del 31.5.2023, mediante la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per n. 5 giorni, a seguito della contestazione disciplinare relativa ad una segnalazione ricevuta da Autosped G S.p.A. e proveniente dalla committente, con la quale gli veniva addebitata la mancata effettuazione in data 2.5.2023 di alcune consegne nei tempi e modi programmati ad alcuni specificati clienti, nonché un atteggiamento irrispettoso nei confronti del personale SIAD, e

di aver ricevuto nella stessa data del 31.5.2023 altresì la comunicazione del suo trasferimento con decorrenza dal 3.7.2023 presso il sito di San Polo di Torrile (PR) in ragione della dichiarazione di SIAD S.p.A. di "non più gradimento" e contestuale richiesta della sua interdizione dal servizio. Egli ha inoltre dedotto di essere stato collocato in permesso non retribuito nel periodo dal 5.6.2023 al 30.6.2023, senza alcuna preventiva richiesta o autorizzazione, ma in via unilaterale dalla società, che ha affermato di non avere altre mansioni a cui adibirlo, e di essere stato adibito presso la nuova sede di lavoro, ove ha preso servizio in data 3.7.2023, a mansioni diverse rispetto a quelle di autista che gli erano in precedenza assegnate, di c.d. piazzalista, e di essere costretto, a causa della distanza dalla residenza e dei nuovi orari di lavoro, ad affrontare spese di vitto, alloggio e trasporto.

Egli ha negato la sussistenza degli inadempimenti contestatigli in sede disciplinare, con particolare riguardo alle mancate consegne indicate, e contestato la genericità degli ulteriori addebiti, lamentando la conseguente illegittimità della sanzione conservativa irrogata. Inoltre, ha contestato la legittimità del trasferimento per insussistenza di reali esigenze tecnico organizzative e produttive. Ancora, egli ha contestato la legittimità della unilaterale collocazione in permesso retribuito nel periodo 5.6.2023 – 30.6.2023 e lamentato un illegittimo demansionamento con decorrenza dal 3.7.2023.

Il ricorrente ha quindi concluso chiedendo "a. dichiarare la nullità, la inefficacia e, in ogni caso, annullare il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di 5 giorni al lavoratore M. D. per tutti i motivi indicati in ricorso, e

b. per l'effetto condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente della retribuzione trattenuta oltre interessi e rivalutazione nella misura parametrica dell'ultima retribuzione percepita;

c. dichiarare illegittimo il trasferimento del ricorrente dalla sede di Novi Ligure a quella di San Torrile e ordinare alla società resistente di riassegnare il signor M. D. nel posto di lavoro a Novi Ligure o comunque presso una sede di lavoro vicina alla sua residenza di Tortona nella stessa mansione o, ove necessario, mansione equipollente;

d. dichiarare illegittima la collocazione in permesso retribuito del ricorrente per il periodo dal 5 giugno 2023 al 30 giugno 2023, con il conseguente obbligo di AUTOSPED G di ripristinare il correlato monte permessi retribuiti;

e. accertare e dichiarare la illegittimità del mutamento di mansioni disposta da Autosped G nei confronti di M. D. e condannare il datore di lavoro Autosped G a riassegnare il lavoratore alle mansioni in precedenza svolte presso la sede operativa di Novi Ligure o ad altre equivalenti e al risarcimento del danno quantificato in via equitativa nella misura corrispondente al 25% della retribuzione goduta (pari a € 1.840,51) per ciascun mese di demansionamento;

f. accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad ottenere il risarcimento del danno patrimoniale subito in misura pari a € 2.609,06 o in quella diversa misura che dovesse essere dimostrata in corso di causa per tutti i motivi indicati in narrativa, oltre interessi legali dagli esborsi al saldo;

g. condanna della società convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al pagamento degli onorari dovuti in forza dei vigenti parametri professionali, maggiorati di IVA e CPA e spese generali del 15% da distrarsi a favore della sottoscritta avvocata che si dichiara antistataria”.

Autosped G S.p.A., costituitasi tardivamente in giudizio con memoria depositata in data 14.4.2025, ha contestato la sussistenza di un'interposizione illecita di manodopera, affermata dal ricorrente pur senza consequenziali domande in ricorso, ed ha affermato la legittimità del provvedimento disciplinare conservativo, adottato dall'azienda in data 31 maggio 2023, e del trasferimento adottato in pari data, in conseguenza della dichiarazione di "non gradimento" del lavoratore espressa dalla committente, così come della collocazione in permesso retribuito; quanto al rimborso delle spese sostenute, ha ribadito il limite previsto dall'art. 33 CCNL di riferimento; infine, ha negato il demansionamento.

La resistente ha chiesto quindi *“Disattesa ogni diversa istanza, voglia il Tribunale Ill.mo decidere secondo giustizia sulle domande di parte ricorrente. Con spese compensate.”.*

La causa è stata istruita mediante l'esame della documentazione prodotta da parte ricorrente e l'escussione di un paio di testimoni.

All'udienza odierna, all'esito della discussione dei difensori, è pronunciata la presente sentenza.

Considerato che:

- è circostanza incontestata e documentata che tra le parti sia intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 20.7.2018 in forza del quale al ricorrente è stata riconosciuta la qualifica di operaio, assegnata la mansione di autista e attribuito l'inquadramento nel livello C3 del CCNL Trasporto merci e Logistica (doc. 1); il rapporto di lavoro è cessato in corso di causa in ragione del licenziamento intimato dalla società resistente al lavoratore in data 5.11.2024 (produzione del 6.12.2024);
- con lettera del 19.5.2023 Autosped G S.p.A. ha contestato al ricorrente ai sensi degli artt. 7 L. 300/1970 e 32 CCNL di riferimento quanto segue: *“In data 12 maggio 2023, è giunta a mezzo pec presso la Scrivente, segnalazione da parte della nostra Committente SIAD S.p.A., in merito ad un episodio verificatosi in data 2 maggio 2023 ad Ella attribuibile, per il quale siamo a chiedere chiarimenti sul comportamento da Lei tenuto nelle circostanze come dedotte da SIAD S.p.A. nella comunicazione ed avente come oggetto: “comportamento autista sig. M. D. ”*
In particolare, nella sopra citata segnalazione, che facciamo nostra ai fini della presente contestazione disciplinare e che qui riportiamo, si legge:

“Con riferimento all'oggetto, la presente per segnalare che in data 2 maggio 2023 il sig. M D non effettuava tutte le consegne nei tempi e nei modi programmati con la conseguenza che Clienti finali, quali C.M.B. MOTTALCIATA SRL, C.M.B. DEI FRATELLI BAUDETTO, BO.PI. GROUP SRL, CRIOTEC IMPIANTI SPA, non ricevevano le consegne come pianificate.

Si precisa inoltre che l'autista è già stato oggetto di nostre molteplici segnalazioni aventi ad oggetto consegne non puntuali e/o insoddisfacenti o mancate consegne; i comportamenti negligenti del vostro autista sono tali da comportare gravi disservizi nella gestione del contratto e nel rapporto con la Clientela finale. L'atteggiamento del sig. M non è purtroppo mutato, e oltretutto l'autista persevera nel mantenere un atteggiamento irrispettoso nei confronti del personale SIAD.

Nel deplorare l'accaduto e nel valutare tale situazione assolutamente inaccettabile, disponiamo il non più gradimento per l'autista Sig. M D a trasportare prodotto per conto di SIAD; pertanto, ci vediamo costretti a chiederVi l'interdizione perpetua dell'autista interessato dal servizio con decorrenza immediata.

Distinti saluti”

La Sua condotta, ove confermata, denota una totale disaffezione per le ordinarie attività a cui la S.V. è adibito ed è gravissima perché posta in dispregio dei primari obblighi di diligenza, correttezza e buona fede di cui all'art. 32 del CCNL applicato al Suo rapporto di lavoro. In particolare, contestiamo alla S.V. il mancato rispetto delle consegne come pianificate, pregiudizievole dell'organizzazione aziendale, e un contegno scorretto e inurbano verso la Committenza.

Da ultimo, si segnala che l'interdizione della S.V. da parte di SIAD S.p.A. che ha chiaramente manifestato come Ella non sia più gradito a svolgere il servizio sta comportando per il Suo Ufficio Operativo una disfunzione nel servizio nonché problemi nell'organizzazione dell'attività lavorativa.

Data la gravità dei fatti sopra descritti, come anticipato con telegramma inviato in data 16 Maggio 2023, siamo costretti a sospendereLa cautelativamente dal servizio per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Il Suo comportamento denota una grave negligenza nello svolgimento delle ordinarie attività cui la S.V. è adibita, tale da provocare disservizi e disorganizzazione alla nostra Committente, disagi ai Clienti finali e un evidente danno all'immagine di questa Società e rileva, per ogni conseguente effetto, anche ai fini della recidiva, che con la presente espressamente Le si contesta, qualificata dall'esistenza a Suo carico di precedente infrazione che ha dato luogo alla sanzione disciplinare della multa in misura massima pari a tre ore di retribuzione (comminata nel 2023). In considerazione della rilevanza e della ripetitività di comportamenti da parte Sua, tali da manifestare la Sua attitudine alla continua

e ripetuta violazione delle normali regole che disciplinano il rapporto di lavoro, pure a fronte della sanzione disciplinare già inflitta e dei ripetuti inviti del datore di lavoro al rispetto di tali regole, la Scrivente non è più disponibile a tollerare una condotta, durante l'attività lavorativa, che denota un atteggiamento irrispettoso e negligente.

Per tutto quanto sopra esposto, La invitiamo, pertanto, a fornire le Sue giustificazioni entro il termine 10 (dieci) giorni dal ricevimento della presente ...” (doc. 8 ric.);

- il lavoratore ha fornito le proprie giustificazioni con lettera del 25.5.2023, negando gli addebiti riferiti alla giornata del 2.5.2023, relativi alle mancate consegne indicate, e lamentando la genericità delle ulteriori contestazioni, disconoscendo comunque ogni comportamento irrispettoso verso la committenza (doc. 8 ric.);
- la società, con lettera del 31.5.2023, ritenendo non accoglibili le giustificazioni del dipendente, ha irrogato nei suoi confronti la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 5 giornate (doc. 6 e 14 ric.);
- il ricorrente, anche in ricorso, ha affermato l'illegittimità della sanzione irrogata per insussistenza dei fatti addebitati, sostenendo di aver puntualmente portato a termine le consegne affidategli il giorno 2.5.2023 in favore dei clienti indicati nella contestazione disciplinare; inoltre, ha lamentato la genericità degli ulteriori addebiti relativi ad un atteggiamento irrispettoso nei confronti di personale SIAD;
- incombe sul datore di lavoro la prova dei fatti posti a fondamento della sanzione disciplinare;
- Autosped G S.p.A., costituitasi tardivamente in giudizio, non ha assolto l'onere probatorio posto a suo carico ed i fatti oggetto della contestazione disciplinare sono rimasti indimostrati;
- a ciò si aggiunge che il ricorrente ha prodotto documentazione, rispetto alla quale alcuna contestazione è stata opposta, da cui risulterebbero correttamente portate a termine le consegne affidategli in data 2.5.2023 ai clienti C.M.B. MOTTALCIATA SRL, C.M.B. DEI FRATELLI BAUDETTO, BO.PI. GROUP SRL, CRIOTEC IMPIANTI SPA (doc. 9-13/1 ric.);
- quanto agli ulteriori addebiti concernenti un *“atteggiamento irrispettoso nei confronti del personale SIAD”*, la censura di genericità sollevata dal lavoratore coglie nel segno, posto che la contestazione non indica né descrive episodi specifici, in che cosa sarebbero consistiti i comportamenti del M. quando si sarebbero verificati, nei confronti di quali soggetti;
- come ripetutamente affermato i via giurisprudenziale, *“In tema di sanzioni disciplinari a carico di lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il*

fatto o i fatti addebitati. Inoltre, il datore di lavoro, se non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso medesimo, può tuttavia dedurre circostanze confermativa o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti." (Cassazione civile sez. lav., 28/01/2025, n. 1998);

- nella specie, manca nella contestazione disciplinare l'indicazione degli elementi essenziali che consentano al lavoratore di comprendere quali sarebbero le condotte ascrittegli e che integrerebbero *"atteggiamenti irrispettosi nei confronti del personale SIAD"*;
- la sanzione irrogata, quindi, è senza dubbio illegittima, con la conseguenza che il ricorrente ha diritto a vedersi corrispondere la retribuzione omessa per le n. 5 giornate di sospensione imposta;
- quanto al disposto trasferimento, si legge nella relativa comunicazione che *"Le ragioni del suo trasferimento sono determinate da comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive e sono di seguito illustrate.*

In data 12 Maggio 2023 abbiamo ricevuto specifica comunicazione dalla società nostra committente che recita quanto segue: "... disponiamo il non più gradimento per l'autista Sig. M. D a trasportare prodotto per conto di Siad, per tanto ci vediamo costretti a chiederVi l'interdizione perpetua dell'autista interessato dal servizio con decorrenza immediata."

Effettuati gli opportuni accertamenti ed anche alla luce di precedenti segnalazioni della committente, evidenziamo come le predette ragioni di carattere organizzativo, produttivo e tecniche, unitamente all'incompatibilità ambientale palesatasi, ci impongano di disporre un mutamento del luogo di prestazione della sua attività lavorativa; tenuto conto dell'indisponibilità di ricollocazione con mansioni equivalenti presso la sede di Novi Ligure (AL), Le comunichiamo pertanto il Suo trasferimento presso la nostra filiale di San Polo di Torriale (PR), anche al fine di conservare il Suo rapporto di lavoro con la scrivente." (doc. 15 ric.);

- anche nella memoria difensiva della resistente si conferma che, a seguito della segnalazione della committente, *"la società era dunque costretta, per evidenti ragioni tecniche, organizzative e produttive, a disporre il trasferimento del sig. Miron, alla luce dell'incompatibilità venutasi a creare nella sede lavorativa di Novi Ligure (AL) e dell'interdizione disposta dalla committente"* (pag. 5 memoria difensiva);
- il trasferimento disposto in conseguenza dell'esercizio da parte del committente della clausola di gradimento contenuta in un contratto di appalto di servizi è assimilabile e riconducibile al trasferimento disposto per incompatibilità ambientale ed aziendale, che, *"trovando la sua causa nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive (previste dall'art. 2103 c.c.),*

piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 3525 del 2001; n. 3207 del 1998, Cass. n. 3889 del 1989, Cass. n. 5339 del 1987, Cass. 832 del 1975) - con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento, appunto, prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari" (cfr. sul punto Cass. 17786/2002; in tal senso anche Cass. n. 4198/2026 e Cass. - n. 2661/2025);

- in tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo (Cass. n. 27226/2018);
- la Corte di cassazione ha altresì chiarito che la richiesta di allontanamento formulata dal committente assume rilevanza quando accompagnata dalla dimostrazione delle effettive esigenze organizzative o produttive (Cass. n. 2661/2025, che ha richiamato a propria volta Cass. n. 24260/2013, n. 8628/2004 e n. 1912/1998);
- un esercizio arbitrario e fondato su valutazioni meramente soggettive del committente non potrebbe integrare i presupposti di cui all'art. 2103, co. 8, c.c.;
- d'altra parte, il datore di lavoro è tenuto nei confronti del lavoratore ad agire secondo i principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e in questa prospettiva si ritiene che egli debba assicurare che l'adempimento della clausola predetta non si traduca in un provvedimento arbitrario o vessatorio e che vengano salvaguardati i diritti individuali del lavoratore;
- peraltro, nella specie, la clausola contenuta nel contratto di appalto prevede che l'appaltatore debba provvedere alla *"sostituzione immediata dell'autista interessato" "in caso di comportamento negligente e/o imprudente e/o imperito e/o scorretto da parte del personale autista tale da comportare quale conseguenza comprovato disservizio e/o comprovati danni nella gestione del servizio e nel rapporto con cliente, o comprovata violazione della normativa sulla sicurezza, anche sociale e/o stradale"* (doc. 2 ric.);
- ciò posto, quanto oggetto di segnalazione da parte della committente e posto a fondamento dell'istanza di rimozione del lavoratore dal servizio rivolta alla società appaltatrice, istanza a sua volta posta a base del disposto trasferimento del dipendente M D da parte

della Autosped G S.p.A., non è stato provato, stante la tardiva costituzione della convenuta; non vi è alcuna prova che il lavoratore abbia tenuto nella data del 2.5.2023 i comportamenti descritti, anzi, come detto, vi è prova in senso opposto; d'altro canto, ogni ulteriore addebito volto a motivare la richiesta di interdizione della committente si palesa del tutto generico sicchè le ragioni addotte a fondamento dell'esercizio da parte della committente della clausola di non gradimento del lavoratore appaiono allo stato mere e pretestuose asserzioni indimostrate;

- non sono quindi dimostrate le ragioni tecniche, organizzative e produttive che, secondo il disposto dell'art. 2103 c.c. devono essere poste alla base del trasferimento;
- ne consegue una valutazione di illegittimità del trasferimento del lavoratore presso il sito di San Polo di Torrile (PR) con decorrenza dal 3.7.2023;
- la cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti rende comunque non più attuale la domanda avente ad oggetto l'ordine rivolto alla resistente di riassegnare il signor M D nel luogo di lavoro ove era precedentemente addetto o ad altra sede più vicina alla sua residenza;
- va invece accolta la domanda risarcitoria relativa al danno economico subito dal ricorrente in conseguenza del trasferimento; in merito si precisa che non può riconoscersi rilievo ai limiti di cui all'art. 33 CCNL applicato al rapporto rispetto agli importi rimborsabili in quanto tale norma trova applicazione in caso di trasferimento legittimo; la società, poi, non ha contestato la quantificazione del danno del ricorrente, pari a complessivi € 2.609,06, comunque comprovato dalla documentazione di spesa prodotta, a cui si aggiungono gli interessi legali dai singoli esborsi fino alla presente pronuncia (doc. 19 e 21 ric.);
- il lavoratore ha lamentato, poi, di essere stato, per unilaterale decisione della società resistente, sospeso dal lavoro nel periodo dal 5.6.2023 al 30.6.2023 con imputazione dell'assenza a fruizione di permessi non retribuiti, in assenza di alcuna richiesta da parte del dipendente e di accordo tra le parti;
- il CCNL applicato al rapporto di lavoro disciplina l'istituto dei permessi fruibili dal lavoratore, retribuiti e non, all'art. 20, specificando in presenza di quali presupposti e per far fronte a quali specifiche esigenze il lavoratore possa fare richiesta della relativa fruizione, indicando altresì i limiti quantitativi della possibilità di fruizione;
- nella specie, il lavoratore non ha formulato alcuna richiesta di permesso, ma il datore di lavoro, dato atto della segnalazione proveniente dalla committente e della sua richiesta di interdizione dell'autista dal servizio appaltato, della affermata indisponibilità di ricollocazione con mansioni equivalenti presso la sede di Novi Ligure (AL) e del conseguente disposto trasferimento presso la sede di San Polo di Torrile con decorrenza dal 3.7.2023, ha così disposto: "*Le comunichiamo che le giornate lavorative comprese dal 5 Giugno 2023 al 30 Giugno 2023 saranno considerate quali permessi retribuiti*" (doc. 15 ric.);

- *"Il datore di lavoro non può unilateralmente sospendere il rapporto di lavoro, salvo che ricorrano, ai sensi degli artt. 1463 e 1464 c.c., ipotesi di impossibilità della prestazione lavorativa totale o parziale, la esistenza delle quali ha l'onere di provare, senza che a questo fine possano assumere rilevanza eventi riconducibili alla stessa gestione imprenditoriale, compresa la diminuzione o l'esaurimento dell'attività produttiva. Ne consegue che il dipendente "sospeso" non è tenuto a provare d'aver messo a disposizione del datore di lavoro le sue energie lavorative nel periodo in contestazione, in quanto, per il solo fatto della sospensione unilaterale del rapporto di lavoro, la quale realizza un'ipotesi di "mora credendi", il prestatore, a meno che non sopravvengano circostanze incompatibili con la volontà di protrarre il rapporto suddetto, conserva il diritto alla retribuzione" (Cass. ord. 37716/2022);*
- se nella specie il lavoratore a fronte della unilaterale sospensione dal lavoro imposta dalla parte datoriale ha comunque percepito la retribuzione stante la dichiarata e non contestata natura retribuita dei permessi oggetto dell'imputazione "officiosa", al contempo, tuttavia, non avrebbe dovuto vedersi decurtato il monte ore dei permessi riconosciuti dalla contrattazione collettiva in assenza dei presupposti previsti; il ricorrente quindi ha diritto al ripristino dei giorni/ore di permesso decurtati;
- si ritiene che l'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro non pregiudichi l'interesse all'accertamento di tale diritto, potendo esso incidere eventualmente sul riconoscimento delle spettanze di fine rapporto;
- quanto al denunciato demansionamento che sarebbe stato attuato con decorrenza dal 3.7.2023 presso la nuova sede di lavoro individuata a seguito del provvedimento di trasferimento, si ritiene che la domanda sia infondata;
- il ricorrente, alla data del trasferimento, era inquadrato nel livello C3, corrispondente al livello ex 3°Super della previgente declaratoria contrattuale;
- in base alla declaratoria *"Operai specializzati area professionale C"* del 3.12.2017, *"Appartiene alla presente area il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi professionalità come di seguito strutturati:*

Qualifica 3: parametro retributivo A-B-C

Conducenti in possesso di patente C – E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafico, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11 bis.

Profili esemplificativi

Conducenti adibiti a:

...

- C: - Servizi di trasporto merci in ambito Nazionale e Internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, IIACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.*
- Trasporti per i quali è necessario operare con specifiche attrezzature (es. bisarche, veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata superiore a 20 tonnellate, cisterne dotate di apparecchiature di carico e scarico pneumatico, frigoriferi, nonché i trasporti eccezionali, etc.)" (dep. 7.1.2025);*
- la declaratoria dell'ex 3° Livello Super prevede altresì che "1. *Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.*" (dep. 7.1.2025);
 - l'istruttoria orale espletata in corso di causa, limitata a due lavoratori dipendenti della resistente (avendo il ricorrente rinunciato agli ulteriori testimoni indicati in ricorso), ha consentito di appurare che il lavoratore, presso la nuova sede di destinazione successiva al trasferimento, abbia svolto, quantomeno per un paio di giorni nell'estate del 2023, attività di guida del camion cisternato all'interno del piazzale mentre altro lavoratore azionava il meccanismo per riempire la cisterna (teste B1 - C - C), oltre ad essere stato visto "sulla pesa dove pesiamo i camion" (teste L - S);
 - trattasi invero di attività rientranti nel livello professionale di appartenenza, sia in quanto è pacifico che il ricorrente abbia movimentato un mezzo per la cui conduzione è necessaria la patente in suo possesso, sia in quanto vengono al più in rilievo operazioni accessorie comunque richieste al personale viaggiante inquadrato nel livello 3C; peraltro, i testimoni hanno riferito di "occasioni", senza rappresentare una adibizione continuativa e prevalente del lavoratore alle attività descritte;
 - d'altra parte, il ricorrente non ha indicato a quale diverso ed inferiore livello di inquadramento sarebbero riconducibili le mansioni di "piazzalista" descritte in ricorso;
 - invero, poi, dalla lettera di licenziamento, rispetto alla cui legittimità alcuna valutazione viene operata in questa sede, emergerebbe che il ricorrente sia stato addetto anche ad attività di guida al di fuori del piazzale del sito di San Polo di Torrile (dep. 6.12.2024);

- gli elementi raccolti in corso di causa, quindi, non paiono sufficienti a suffragare la tesi addotta dal lavoratore; ne consegue che la conseguenziale domanda risarcitoria non può essere accolta;
- in definitiva, il ricorso appare parzialmente fondato;
- le spese di lite, in ragione dell'accoglimento parziale delle domande, sono poste a carico della parte resistente nella misura indicata in dispositivo, liquidata ai sensi del DM 55/2014 e ss.mm. tenuto conto del valore delle domande accolte e dell'attività processuale svolta, mentre sono compensate per la residua parte; deve disporsi la distrazione in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., disattesa ogni altra domanda, eccezione o deduzione, definitivamente pronunciando,

- accerta e dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione irrogata nei confronti del ricorrente in data 31.5.2023 e, per l'effetto, condanna la parte resistente a corrispondere la retribuzione per le n. 5 giornate oggetto della stessa;
- accerta e dichiara l'illegittimità del trasferimento del ricorrente disposto con decorrenza 3.7.2023 presso il sito di San Polo di Torrile (PR) e, per l'effetto, condanna la resistente a corrispondere al ricorrente la somma di € 2.609,06, oltre interessi legali dagli esborsi documentati fino alla data della presente pronuncia, a titolo di risarcimento del danno;
- accerta e dichiara il diritto del ricorrente alla ricostituzione del monte ore/giorni di permesso retribuito oggetto di illegittima decurtazione;
- rigetta per il resto il ricorso;
- condanna parte resistente alla rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite, che liquida in € 2.500,00 oltre rimborso forfettario 15% per spese generali, IVA e CPA come per legge e c.u. se versato, da distrarsi in favore dell'avv. Saracino Antonio;
- compensa le residue spese legali tra le parti.

Alessandria, 14.4.2026.

Il Giudice
Silvia Fioraso

