



**TRIBUNALE DI VOGHERA**  
**CANCELLERIA CIVILE**

Voghera 17/08/2011

All'Ufficiale Giudiziario  
SEDE

**OGGETTO: Reclamo ex art. 669 terdecies c.p.c.**

**In riferimento all'oggetto, si trasmette copia conforme della Ordinanza emessa da questo Tribunale in data 16/08/2011 per la notifica a:**

- 1) Avv.
- 2) Avv.

*Ufficiale Giudiziario*



# TRIBUNALE DI VOGHERA

## VERBALE UDIENZA

L'anno 2011 il giorno 3  
del mese di Agosto alle ore 13.37

IL TRIBUNALE civile composto dai signori:

- 1- ~~Avv~~ Elsa GARZANO Presidente
- 2- Dottor Marina Puphese Giudice Periti
- 3- Dott.ssa Augusta Bergamini Giudice

con l'assistenza del cancelliere si è adunato in Camera di Consiglio

per trattare la causa n. 1382/2011 R.Cont.

avente per oggetto: Reclamo ex art. 669 ter quater c.p.c.  
promossa da:

Avv.  
contro

Solo compare per il rito di l'Avv  
per ~~la~~ assistenza, presente per nome compare  
l'Avv. che si esista. se off  
dipendente compare che scatta e fornendo  
di parte. Se do' stato ai fini della  
parte che e' presente a tutti.

Avv. 1382

N.1282/2011 R.G. recl.

## IL TRIBUNALE DI VOGHERA

riunito in camera di consiglio, in persona dei magistrati:

dott.ssa Elsa GAZZANIGA	Presidente
dott.ssa Cristiana BUTTIGLIONE	Giudice
dott.ssa Marina PUGLIESE	Giudice rel.

visti gli atti e i documenti di causa, ha pronunciato la seguente

### ORDINANZA

sul reclamo proposto ex art. 669-terdecies c.p.c. da

con i procc.

contro

con i procc. Avv.ti

sciogliendo la riserva assunta in data 9 agosto 2011;

avverso

l'ordinanza ex art. 700 cpc del giudice del lavoro nel proc.n.184/2001 RGL. di riammissione in servizio di presso la sede di Rivanazzano, con assegnazione delle pregresse mansioni di responsabile amministrazione e finanze (Finance Manager) o di mansioni equivalenti.

### FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato in data 26 maggio 2011 la signora

dipendente della con la qualifica di dirigente e funzioni di responsabile amministrazione e finanze (Finance Manager). riferito di essere stata trasferita a far data dal 4.4.2011 dalla sede di Rivanazzano (PV) a quella di Due Carrare (PD) per ricoprire ivi la posizione di Responsabile Amministrativo della , adiva il Giudice del Lavoro del Tribunale di Voghera chiedendo ordinarsi in via d'urgenza al datore di lavoro la sua immediata riassegnazione alla sede di Rivanazzano con le pregresse mansioni.

Esponava la ricorrente che il suo improvviso trasferimento (nemmeno preceduto dal preavviso di almeno tre mesi previsto dal CCNL) doveva ritenersi illegittimo ed ingiustificato, in quanto determinato da intendimenti punitivi e ritorsivi del datore di lavoro, piuttosto che da comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo e

produttivo, richieste dall'art. 2103 c.c., nonché dall'art. 14 del CCNL Dirigenti Aziendali Industriali. Ciò risultava con evidenza da quanto espressamente dichiarato dal datore di lavoro nella lettera del 7.3.2011, dalla quale emergeva che il trasferimento della presso la sede di Due Carrare era stato disposto in considerazione dell'esistenza di un suo "stabile legame personale" con l'ex direttore generale di dott. (a seguito del cui licenziamento sarebbe stata impegnata in un contenzioso giudiziale particolarmente delicato, nell'ambito del quale avrebbe potuto assumere importanza decisiva il possesso da parte dello di informazioni riservate relative alla Società, normalmente nella disponibilità dei manager della società e, dunque, anche della Perelli): nella citata missiva si legge che detto legame personale aveva "di per sé" determinato per "una dilatazione da noi ritenuta eccessiva del rischio di divulgazione di informazioni riservate" e "generato nell'ambito direzionale sopra descritto una situazione di imbarazzo e disagio tale da comportare forti criticità nella circolazione di flussi informativi assai rilevanti e quindi un grave nocumento nella gestione dell'impresa, che potrebbe persistere per una durata allo stato non prevedibile" e che era pertanto necessario che la cessasse al più presto di operare nel suo ruolo attuale (cfr. doc. 4.4 reclamata). Il mero timore - peraltro assolutamente infondato e indimostrato - della divulgazione da parte della Perelli di informazioni aziendali riservate, nonché l'illegittima interferenza del datore di lavoro nella sfera dell'intimità della dipendente (che in ogni caso affermava di non essere legata al Dott. , ex direttore generale di né da un rapporto di coniugio, né da un rapporto di convivenza *more uxorio*), erano del tutto inidonei a fondare il trasferimento e il demansionamento della dipendente. Quindi, così dedotta l'illegittimità del provvedimento di trasferimento, nonché l'esistenza di un grave ed irreparabile pericolo (posto che a seguito dell'attuazione del trasferimento e del relativo dimensionamento la signora aveva subito un danno alla salute, nonché una lesione della sua immagine e dignità professionale, entrambi non ristorabili per equivalente), la ricorrente chiedeva in via d'urgenza la riassegnazione al ruolo di Finance Manager presso la sede di di Rivanazzano.

si costituiva, chiedendo il rigetto del ricorso della dipendente in quanto totalmente infondato e comunque carente dei presupposti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

Il giudice del lavoro – espletata una sommaria istruttoria con l'interrogatorio libero delle parti e l'escussione del teste informatore direttore amministrativo e finanziario del gruppo - con l'ordinanza ex art. 700 cpc oggetto del reclamo, ritenuta la sussistenza sia del *fumus boni iuris* che del *periculum in mora*, accoglieva il ricorso e disponeva la riassegnazione della presso la sede di di Rivanazzano con le mansioni di Finance Manager o altre equivalenti.

Avverso detta ordinanza proponeva reclamo la deducendo la assoluta legittimità e correttezza del provvedimento di trasferimento adottato nei confronti della signora da ritenersi pienamente giustificato in considerazione della presenza nel caso in questione di "circostanze oggettivamente idonee a determinare un rischio anomalo di illecita diffusione di informazioni e con essa un danno irreparabile all'azienda ed ai suoi azionisti" (cfr. reclamo pag. 2) e, dunque, del diritto datoriale di adottare gli interventi organizzativi - quali il trasferimento della ad altra sede e l'attribuzione alla stessa di altre mansioni - idonei a scongiurare detto rischio.

Esponendo la reclamante che la dipendente, proprio in ragione del suo ruolo di Finance Manager svolto presso la sede di Rivanazzano, aveva modo di raccogliere quei dati e quelle informazioni che il dott. (compagno di vita della ) dopo il suo licenziamento da Direttore Generale di aveva cercato insistentemente di acquisire dall'esterno, sfruttando la sua veste di Amministratore Unico della (società socia e detentrica del 4% delle azioni di ).

Segnalava in particolare che la circostanza che la Finance Manager si occupasse della raccolta di tali dati, da un lato, e, dall'altro, la riscontrata coincidenza temporale tra la trasmissione via e-mail di dati sensibili nell'ambito della società da parte della e la richiesta dello a di essere messo a conoscenza proprio dei dati in questione (docc. 10,11,12,13 fascicolo reclamante), avevano fatto crescere nell'ambito di un disagio collettivo. con conseguente ed inevitabile induzione degli "imbarazzati manager

dell'headquarter di Rivanazzano a centellinare l'attività di scambio e condivisione delle più importanti informazioni aziendali" e con ciò creato disfunzioni ed inefficienze nella gestione dell'attività aziendale.

Precisava la reclamante che "tale situazione di disagio collettivo non è certo dipesa da una mancanza di fiducia nella professionalità della signora [redacted] bensì dall'oggettiva constatazione dello stretto rapporto personale tra quest'ultima e il dott. [redacted] (rapporto che inevitabilmente determina - per la natura affettiva dello stesso - un naturale rischio di divulgazione di informazioni riservate, a prescindere da qualsiasi valutazione della professionalità e/o riservatezza della lavoratrice)" (cfr. reclamo pag. 10).

Negava infine che con il trasferimento si fosse realizzato anche il lamentato demansionamento della dipendente, osservando che la [redacted] nel ricorso ex art. 700 cpc non aveva comunque indicato né le mansioni svolte prima del trasferimento, né quelle successivamente assegnate presso la sede di Due Carrare.

Ciò premesso, contestava la reclamante le conclusioni cui era giunto il giudice del lavoro nell'ordinanza impugnata, sia in punto *fumus boni iuris* che in punto *periculum in mora*: in ordine al primo profilo sottolineava che non aveva affatto disposto il trasferimento della [redacted] per la avvenuta divulgazione di informazioni riservate e nemmeno per il timore in sé di tale divulgazione, bensì "per le difficoltà gestionali e comunicative che sono scaturite da detto timore" (cfr. pag. 19 reclamo); in relazione al secondo, evidenziava la mancanza di prova che il danno alla salute documentato dai certificati medici prodotti dalla [redacted] fosse causalmente connesso al suo trasferimento, nonché la insussistenza di un danno all'immagine della lavoratrice (non essendo stato il trasferimento della lavoratrice determinato dall'infedele divulgazione di informazioni, ma dalla ricorrenza di un legame personale tra la stessa e lo [redacted]).

Nel costituirsi la reclamata contestava i singoli motivi di censura dedotti, chiedendo la conferma del provvedimento impugnato e segnalando, inoltre, che il datore di lavoro anziché adempiere alla reclamata ordinanza cautelare di riammissione nelle pregresse mansioni di Finance manager presso la sede di Rivanazzano, le aveva imposto di fruire di ferie per oltre due mesi consecutivi.

\*\*\*

Il reclamo deve ritenersi infondato sotto ogni profilo.

In punto *fumus boni iuris*:

Nel corso della sommaria istruttoria svolta dal giudice del lavoro è emerso indubitabilmente - ed è stato peraltro ribadito dalla nel testo del depositato reclamo - che il datore di lavoro non ha mai riscontrato, né mai ha lamentato l'avvenuto trasferimento di dati sociali sensibili da parte della al dott. (ex Direttore Generale di , licenziato dal dicembre 2010, attualmente in posizione di lite con e legato affettivamente alla

). Al riguardo il direttore amministrativo e finanziario del Gruppo

, sentito come teste informatore dal Giudice del Lavoro, ha dichiarato: *"anche per me era difficile rapportarmi con la ricorrente perché non potevo escludere che i dati aziendali non fossero gestiti in totale sicurezza, visto il suo legame con il rischio era significativo. Se la situazione fosse proseguita si sarebbe arrivati alla paralisi decisionale e per questo motivo si è deciso di trasferire la ricorrente, per non mettere ulteriormente a rischio la sicurezza aziendale. Non avevo evidenza che la ricorrente trasferisse dati a ma consideravo in sé rischiosa la situazione per il legame tra i due"* (cfr. verbale udienza del 29.6.2011); mentre il procuratore speciale della odierna reclamante signor in sede di interrogatorio libero reso al Giudice del Lavoro, confermate le situazioni di disagio derivanti dalla presenza della nel ruolo di Responsabile Amministrazione e Finanza riportate nella memoria costitutiva della società, ha dichiarato: *"non vi sono stati episodi specifici di inefficienza nella gestione aziendale conseguenti a tale situazione"*.

E' dunque incontestato che:

- non imputa in alcun modo alla di aver illecitamente divulgato informazioni sociali allo ;
- nega che la situazione di disagio collettivo sia dipesa da una mancanza di fiducia nella professionalità della (cfr. pag. 10 reclamo);
- motiva, piuttosto, il disposto trasferimento della dipendente con la situazione di "disagio collettivo" derivata "dall'oggettiva constatazione dello stretto rapporto personale tra quest'ultima e il dott. " (cfr. pag. 10 reclamo);
- espressamente riconosce (per mezzo del suo procuratore

speciale ) che "non vi sono stati episodi specifici di inefficienza nella gestione aziendale conseguenti a tale situazione" (cfr. verb. Udienza 29.6.2011).

Ciò posto, deve allora ritenersi che il paventato "blocco gestionale e decisionale" (ritenuto risolvibile dall'azienda solo facendo ricorso al trasferimento della dipendente ad altra sede e ad altre mansioni) si sarebbe verificato nell'ambito di per il solo "timore" che dalla relazione affettiva tra la e lo potesse derivare la divulgazione di dati sensibili, timore peraltro non suffragato da alcun dato oggettivo (riscontrata diffusione ovvero tentata diffusione di dati da parte della dipendente) e nemmeno soggettivo (posto che lo stesso datore di lavoro dà espressamente atto nel reclamo che non è mancata la fiducia nella professionalità della ): il disagio e l'imbarazzo collettivo - che a dire della reclamata avrebbero determinato il rischio di una paralisi decisionale superabile solo col trasferimento della - non risultano dunque fondati su alcun elemento di fatto univocamente riconducibile alla violazione del dovere di fedeltà da parte della dipendente (art. 2105 c.c.) ma, semmai, su una "sensazione di pericolo" rimasta del tutto priva di riscontro e basata su una circostanza estranea al rapporto lavorativo

Devono pertanto ritenersi, allo stato, insussistenti quelle comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo che, sole, consentono al datore di lavoro di trasferire il dipendente da una unità produttiva ad un'altra ai sensi dell'art. 2103 c.c..

In punto *periculum in mora*:

Corretta e del tutto condivisibile risulta, infine, la valutazione del Giudice del Lavoro circa la sussistenza nel caso in esame del presupposto del *periculum in mora* relativo all'esistenza del pericolo di un grave pregiudizio per la salute della lavoratrice (considerato che dalla documentazione medica prodotta dalla , risulta indubbia la ricorrenza del nesso causale tra il provvedimento di trasferimento adottato dal datore di lavoro e i problemi di salute occorsi alla , sia per il tipo di patologia attestata che per la riscontrata coincidenza temporale tra l'insorgere della malattia e l'attuazione del trasferimento), nonché per la dignità e l'immagine professionale della lavoratrice (posto che nella lettera di trasferimento il datore di lavoro ha chiaramente prospettato l'esistenza di un rischio per la riservatezza



aziendale connesso alla esistenza di una relazione affettiva tra la [ ] e lo [ ] così  
adombrando l'eventualità della divulgazione di informazioni riservate in  
conseguenza di una possibile infedeltà della dipendente), pregiudizi non  
adeguatamente risarcibili per equivalente in quanto attinenti a diritti della persona di  
contenuto non patrimoniale.

L'ordinanza reclamata deve essere pertanto integralmente confermata.

Il regolamento delle spese di lite segue la soccombenza.

**P. Q. M.**

1- rigetta il reclamo e, per l'effetto, conferma integralmente l'ordinanza impugnata,  
emessa ex art. 700 cpc dal Giudice del Lavoro nel proc.n.184/2011 RGL in data  
5.7.2011

2- condanna la reclamante [ ] a rimborsare alla reclamata [ ]  
le spese di lite che liquida per la presente fase in complessivi €  
2000,00 per diritti ed onorari, oltre 12,5% per spese generali, IVA e CPA come per  
legge.

Si comunichi.

Così deciso in Voghera nella Camera di Consiglio del 9.8.2011

IL GIUDICE REL.

dott.ssa *Morina Pugliese*

IL PRESIDENTE

dott.ssa *Ely GAZZANIGA*

Depositato in cancelleria

# .....7-6- AGO. 2011.....

IL CANCELLIERE  
IL CANCELLIERE

PCS 00 01

*Ely GAZZANIGA*

*[Signature]*

*[Faint handwritten notes and stamps at the bottom of the page]*