



Rassegna Giurisprudenziale per il settore dei Pubblici Esercizi

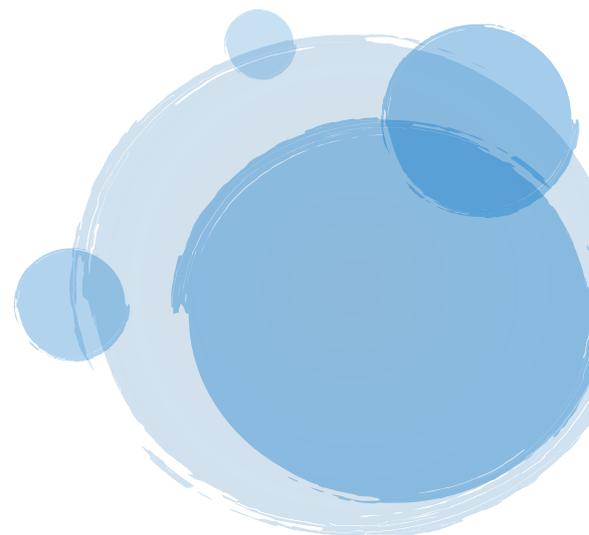


RASSEGNA SETTEMBRE - OTTOBRE 2024

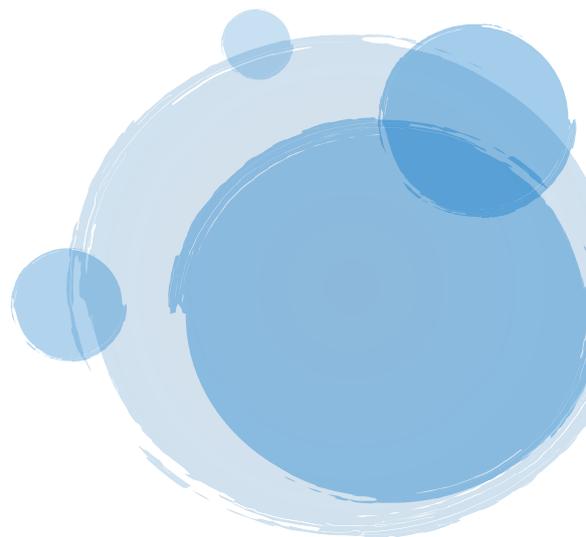
Con questa nona edizione, abbiamo raccolto le pronunce più interessanti pubblicate nel periodo di settembre - ottobre 2024.

Diverse sono state le tematiche analizzate dalle varie sentenze, tra cui si segnalano:

- la possibilità per i lavoratori di poter svolgere un'altra attività lavorativa durante lo stato di malattia e la necessità di analizzare la concreta idoneità dell'attività a pregiudicare la guarigione del lavoratore;
- la compatibilità dell'attività lavorativa con una peculiare forma di proselitismo sindacale c.d. "uomo sandwich" (ossia di colui che porta attaccati al petto ed alla schiena due fogli riproducenti un volantino sindacale) rispetto alla necessità di non dover pregiudicare l'ordinario svolgimento della vita aziendale;
- l'utilizzo di permessi per l'assistenza di parenti disabili, ribadendo come sia illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati conformemente alla finalità di assistenza, purché vi sia un nesso causale tra la fruizione del permesso e l'attività di assistenza;
- la legittimità del licenziamento del lavoratore sottoposto agli arresti domiciliari, sottolineando come sia legittima laddove, in base ad un giudizio "ex ante", tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente;
- i criteri alla base della scelta di trasferire un lavoratore presso una diversa sede di lavoro, che secondo i giudici non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.



CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 23747 DEL 4 SETTEMBRE 2024.....	4
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 23850 DEL 5 SETTEMBRE 2024.....	5
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 24130 DEL 9 SETTEMBRE 2024.....	6
CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 24473 DEL 12 SETTEMBRE 2024.....	7
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 24595 DEL 13 SETTEMBRE 2024.....	8
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 24801 DEL 16 SETTEMBRE 2024.....	9
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 25850 DEL 27 SETTEMBRE 2024.....	10
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 07 OTTOBRE 2024, N. 26208.....	11
TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 07 OTTOBRE 2024, N. 9822.....	12
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 23 OTTOBRE 2024, N. 27506.....	13



MASSIMA: la giusta causa di licenziamento per lo svolgimento di attività lavorativa durante lo stato di malattia deve essere valutata con riferimento alla concreta idoneità dell'attività a pregiudicare la guarigione del lavoratore. È necessario un giudizio "ex ante" sulla compatibilità dell'attività lavorativa con la natura della patologia riscontrata.

Il caso -> un dipendente, benché in stato di malattia, svolgeva altra attività lavorativa utilizzando a tal fine, anche la mano infortunata sia per attività leggere come fumare, impiegare il telefono cellulare, salutare con la mano infortunata stringendo la mano dell'interlocutore, mantenere documenti etc, sia per attività lavorative più pesanti, come aprire e chiudere la porta del locale, sollevare sedie, anche con pezzi sovrapposti impilabili, sollevare tavoli, portare zaini e pacchi, aprire e chiudere la tenda parasole, aprire e chiudere la serranda del locale, caricare e scaricare masserizie dall'autovettura. Veniva quindi intimato il licenziamento per giusta causa, a cui il dipendente faceva reclamo.

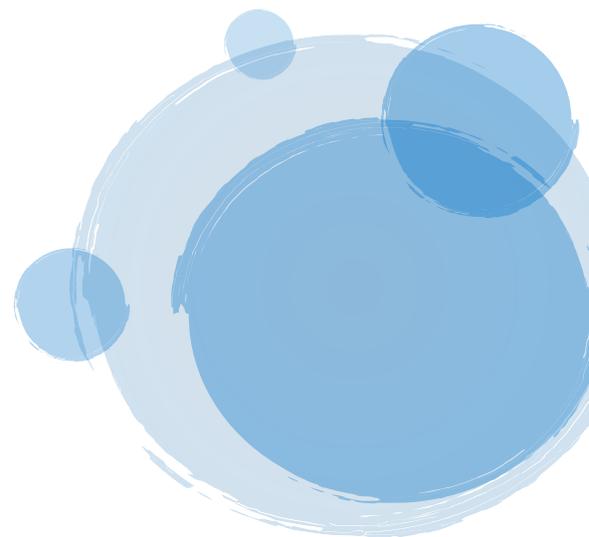
Sullo svolgimento di altra attività lavorativa durante la malattia ->

Come sottolineato dalla Suprema Corte, in materia di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di altra attività, lavorativa o extralavorativa, durante l'assenza per malattia del dipendente, grava sul datore di lavoro la prova che la malattia in questione sia simulata ovvero che la predetta attività sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio del dipendente medesimo.

Nello specifico la giusta causa di licenziamento per lo svolgimento di attività lavorativa durante lo stato di malattia deve essere valutata con riferimento alla concreta idoneità dell'attività a pregiudicare la guarigione del lavoratore. È necessario un giudizio "ex ante" sulla compatibilità dell'attività lavorativa con la natura della patologia riscontrata.

Nel caso di specie il lavoratore aveva svolto attività del tutto prive di rilevanza e solo in quattro episodi era stato visto fare azioni ritenute dal datore pericolose (come spostare dall'esterno all'interno un tavolino a tre gambe e poi alcune sedie).

Proprio per questo la Corte ha considerato tali azioni insignificanti, ai fini di pregiudicare o ritardare la guarigione ed il rientro in servizio, in quanto si trattava di cd. attività "lavorative" svolte a distanza di circa sette mesi dall'infortunio consistito nella distorsione di due dita della mano e a pochi giorni dalla fine del periodo di diagnosticata inabilità, ritenendo così illegittimo il licenziamento.



MASSIME: la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro, caratteristica propria della dialettica sindacale, ove posta in essere dal lavoratore sindacalista e sempreché inerisca all'attività di patronato sindacale, non può essere sanzionata disciplinarmente

Il caso -> un lavoratore chiedeva fosse dichiarata l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione per dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione. Nello specifico, il dipendente rivestiva all'epoca la carica di coordinatore nazionale Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e aveva sollevato critiche aspre nei confronti del datore di lavoro (a cui era poi seguita la sanzione disciplinare). Il lavoratore, tuttavia, riteneva che tali affermazioni fossero state espresse nei limiti della continenza e riconducibili al diritto di critica, in particolare quello riconosciuto al lavoratore sindacalista.

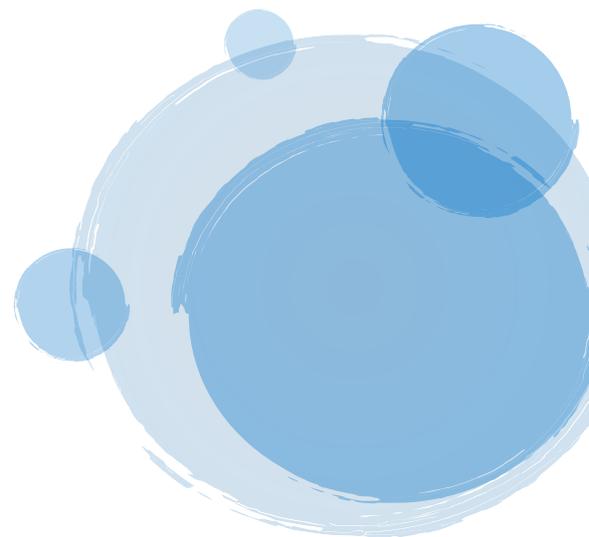
Sulle critiche svolte dal lavoratore con ruolo sindacale ->

Come ribadito dalla Cassazione, il lavoratore che svolge anche funzioni sindacali ha diritto di esercitare il diritto di critica con caratteristiche tipiche della dialettica sindacale, che possono risultare più aspre e rivendicative rispetto al diritto di critica spettante a ciascun lavoratore, essendo il sindacalista titolare anche di un di un diritto funzionale al perseguimento e alla tutela di interessi collettivi di rilevanza costituzionale.

Da ciò deriva che il lavoratore – sindacalista può rivolgersi, nei confronti del datore di lavoro, anche in modalità più aspre rispetto a quelle consentite agli altri dipendenti, purché tale critica rispetti i limiti della correttezza formale e non sia lesiva dell'onore e della reputazione del datore di lavoro o dei suoi dirigenti.

Questo diritto di critica, riconosciuto agli artt. 21 e 39 Cost. e correlato alla tutela di interessi collettivi, non può essere limitato da vincoli di subordinazione. Ne consegue che la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro siccome caratteristica della dialettica sindacale, ove posta in essere dal lavoratore sindacalista e sempreché inerisca all'attività di patronato sindacale, non può essere sanzionata disciplinarmente.

Per questa ragione, la Cassazione riteneva la sospensione lavorativa illegittima.



MASSIMA: È illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati conformemente alla finalità di assistenza, purché vi sia un nesso causale tra la fruizione del permesso e l'attività di assistenza

Il caso -> una lavoratrice era stata licenziata da parte della società datrice per un utilizzo improprio dei permessi dei permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, al fine di assistere la madre, portatrice di handicap grave. Nello specifico, la lavoratrice aveva fatto compere presso mercati locali dedicando solo alcune ore all'assistenza della madre mentre, in un'altra circostanza, la lavoratrice non era uscita dalla propria residenza.

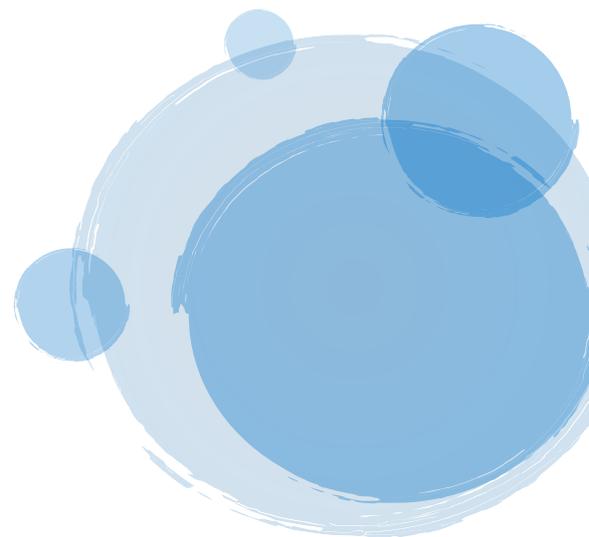
Sull'utilizzo dei permessi per assistenza familiari disabili->

Come ribadito dalla Cassazione, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. La norma, infatti, non consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata, dal momento che il beneficio di questi permessi comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto.

Allo stesso modo, la Suprema Corte ha sottolineato come i permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, da un lato, sono delineati quali permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica, e, dall'altro, possono essere fruiti "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno", ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini infermieristici o di accompagnamento, una "persona con handicap in situazione di gravità". Di conseguenza, è illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati conformemente alla finalità di assistenza, purché vi sia un nesso causale tra la fruizione del permesso e l'attività di assistenza,

Per la Cassazione, questa attività non deve essere necessariamente svolta presso la residenza del disabile né nelle stesse ore dell'attività lavorativa. Inoltre, non può configurarsi un abuso dei permessi previsti dalla L. n. 104/1992 nel comportamento di una lavoratrice che, durante i permessi per l'assistenza alla madre, si assenta per svolgere brevi attività personali, tra cui acquisti per sé o per il familiare.

Di conseguenza, la Suprema Corte riteneva il licenziamento illegittimo.



CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 24473 DEL 12 SETTEMBRE 2024

MASSIMA: non si ha sciopero ove la decisione dell'astensione e delle modalità di esecuzione dello sciopero siano lasciate totalmente ai singoli interessati, senza una loro predeterminazione.

Il caso -> Un lavoratore si era assentato per sciopero. Di questo, tuttavia, non vi era stata data una comunicazione in merito alle sue caratteristiche (come il momento di inizio dell'astensione, le modalità di assenza, etc.). Per questa ragione, gli veniva comminata una sanzione disciplinare per assenza ingiustificata da lavoro, contro cui il lavoratore faceva ricorso.

Sullo sciopero legittimo ->

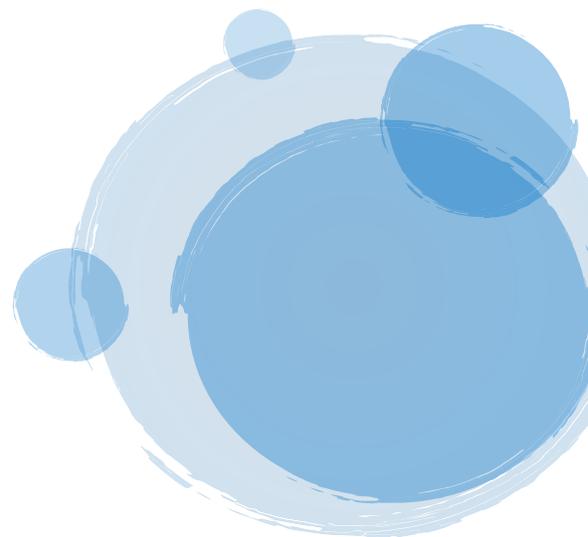
Come ribadisce la Cassazione, gli elementi che qualificano l'astensione dal lavoro come sciopero legittimo sono costituiti dalla natura dell'interesse collettivo da tutelare e dunque dalla decisione concordata e preventiva circa l'adozione del comportamento di astensione dal lavoro.

Tale ultimo elemento, ossia la deliberazione collettivamente assunta, risulta infatti funzionale a dar conto proprio della diffusione dell'interesse anche se riferito solo ad un gruppo di lavoratori addetti ad una singola funzione e della natura collettiva dell'azione dimostrativa. Diversamente, ove la decisione dell'astensione e delle modalità di esecuzione dello sciopero siano lasciate totalmente ai singoli interessati, senza una loro predeterminazione, il datore di lavoro potrebbe essere esposto alla seria impossibilità di prevenire eventuali rischi per la salute di tutti i lavoratori ovvero rischi sulla produttività aziendale.

Pertanto, può affermarsi che non si ha sciopero se non in presenza di un'astensione dal lavoro decisa ed attuata collettivamente per la tutela di interessi collettivi.

I giudici della Cassazione hanno anche ribadito che sussiste l'interesse del datore di lavoro ad agire per l'accertamento negativo della legittimità dell'astensione dal lavoro, proclamata dai rappresentanti sindacali, ove ne sia incerta la qualificabilità come sciopero nella sua accezione di astensione collettiva per finalità di carattere collettivo.

Per queste ragioni, rigettavano il ricorso del lavoratore dichiarando legittima la sanzione.



L'attività di proselitismo nell'orario di lavoro deve essere svolta dai lavoratori in regolare permesso (quali i dirigenti della R.S.A.) ed inoltre, per le modalità e le cautele in concreto adottate ed avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui siano addetti i destinatari, non deve risultare pregiudicato l'ordinario svolgimento della vita aziendale

Il caso -> ad un dipendente erano stati dati otto giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per aver svolto attività di volantaggio sindacale (c.d. uomo sandwich perché teneva attaccati al petto ed alla schiena due fogli formato A3 riproducenti un volantino sindacale), senza aver mai rivestito alcun ruolo sindacale né tantomeno avendo avuto l'autorizzazione del sindacato stesso.

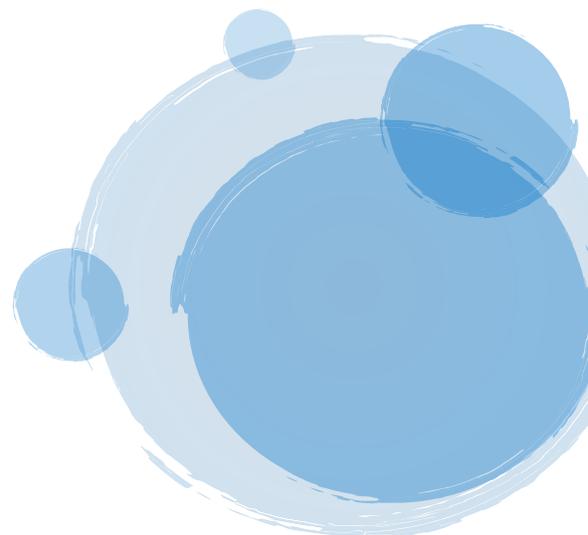
Sul proselitismo sindacale ->

Come ribadito dai giudici della Cassazione, l'attività di proselitismo sindacale nei luoghi di lavoro incontra i limiti previsti dall'art. 26, comma 1, della L. n. 300/1970, e pertanto si deve ritenere consentita soltanto se effettuata senza pregiudizio per il normale svolgimento dell'attività aziendale, alla luce delle concrete modalità organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui sono addetti i destinatari delle comunicazioni.

In particolare, pur non essendovi alcun divieto di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro, occorre non solo che essa sia compiuta da lavoratori in regolare permesso (quali i dirigenti della R.S.A.), ma anche che, per le modalità e le cautele in concreto adottate ed avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui siano addetti i destinatari, risulti di fatto non pregiudicato l'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo.

La Cassazione ha peraltro chiarito che l'obbligo datoriale sancito dall'art. 26 della L. n. 300/70, secondo cui "I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale", è soddisfatto quando lo stesso mette a disposizione di ognuna delle rappresentanze sindacali aziendali un determinato idoneo spazio all'interno dell'unità produttiva. Quindi, non può ritenersi antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, senza manomettere il materiale affisso sulle bacheche già installate, si limiti a spostare queste ultime in luoghi ugualmente idonei; né può ritenersi acquisito da parte delle rappresentanze sindacali il diritto all'affissione in un determinato luogo neanche nel caso in cui l'originaria collocazione fosse stata preventivamente concordata, e non può fondatamente parlarsi di detenzione qualificata delle bacheche.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha ritenuto che l'attività di volantaggio, declinata nella forma dell'"uomo sandwich", per la durata dell'esposizione, impositiva della costante vista del materiale sindacale nel corso dell'intera prestazione lavorativa, costituiva fonte di continua distrazione, arrecando, di conseguenza, pregiudizio all'ordinario svolgimento della vita ed attività aziendale.



MASSIMA: ai fini della corretta individuazione del TFR, i criteri identificativi sono dati dalla ricorrenza dell'emolumento percepito, quale corrispettivo delle prestazioni rese (anche non preventivamente certo), e tale da non costituire il frutto di una mera e unica occasionalità

Il Caso -> Un lavoratore rivendicava il diritto al computo nel TFR dell'indennità di lavoro domenicale, dell'indennità particolare, all'utilizzo e dell'indennità di cui all'accordo compenso ore di guida trasferita superiore a 35 Km, nonché anche delle maggiorazioni per lavoro straordinario, dell'indennità di richiamo in servizio, e a quella del lavoro spostato.

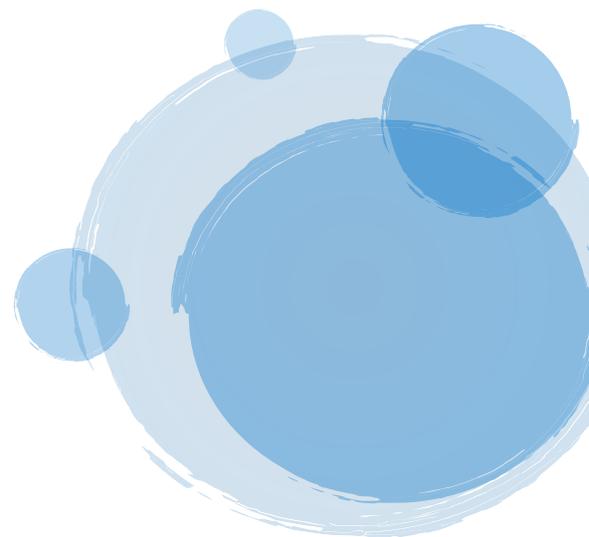
Sul calcolo del TFR ->

Come ribadito dalla Cassazione, nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto possono essere ricompresi gli emolumenti incentivanti che, pur presentando in astratto il carattere dell'incertezza, sono erogati ai dipendenti con carattere di corrispettività rispetto alle prestazioni rese e per i quali risulta, in base ad una verifica da eseguire necessariamente "ex post", l'avvenuta corresponsione per un tempo significativo tale da escluderne il carattere occasionale, senza che rilevi il fatto che l'ammissione al sistema incentivante dipende da una decisione datoriale.

Il principio espresso segue e specifica ulteriormente quello che da tempo viene definito come principio dell'omnicomprensivi della retribuzione, adottato dal secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., nel testo novellato dalla L. n. 297/1982, che, benché derogabile, comporta che se la prestazione di lavoro non è occasionale, la relativa retribuzione debba essere compresa nel trattamento di fine rapporto, salvo che la contrattazione collettiva apporti un'eccezione a tale regola in modo chiaro e univoco.

Ai fini della corretta individuazione del TFR, i criteri identificativi sono dati dalla ricorrenza dell'emolumento percepito, quale corrispettivo delle prestazioni rese (anche non preventivamente certo), e tale da non costituire il frutto di una mera e unica occasionalità, con l'eccezione che la contrattazione collettiva possa derogare a tali criteri in modo assolutamente chiaro e con univoco significato.

Per queste ragioni, la Cassazione accoglieva il ricorso del lavoratore.



MASSIMA: la retribuzione dovuta durante il periodo di godimento delle ferie annuali deve includere qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni. Tale principio impone di includere nella retribuzione per le ferie le indennità perequative, compensative e di turno, ove queste risultino correlate alle qualifiche e alle mansioni del lavoratore, e non siano occasionali o variabili.

Il caso -> un lavoratore rivendicava il diritto di percepire, per ciascun giorno di ferie, una retribuzione comprensiva dell'indennità perequativa, dell'indennità compensativa e dell'indennità di turno, che non erano invece state erogate da parte del datore.

Sulla retribuzione durante le ferie ->

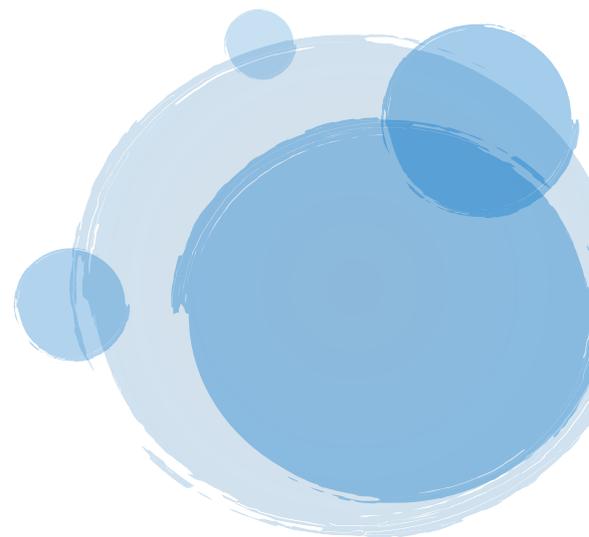
Come affermato dalla cassazione, la retribuzione dovuta durante il periodo di godimento delle ferie annuali deve includere qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni, al fine di assicurare una retribuzione paragonabile a quella percepita durante i periodi di lavoro effettivo.

Ciò che si intende assicurare, infatti, è una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto costituzionalmente riconosciuto di godere di un intervallo di ferie e riposo.

Tale principio impone di includere nella retribuzione per le ferie le indennità perequative, compensative e di turno, ove queste risultino correlate alle qualifiche e alle mansioni del lavoratore, e non siano occasionali o variabili.

Anche con riguardo al compenso da erogare in ragione del mancato godimento delle ferie, pur nella diversa prospettiva cui l'indennità sostitutiva assolve, si è ritenuto che la retribuzione da utilizzare come parametro debba comprendere qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore.

Per queste ragioni, la Cassazione accoglieva il ricorso del lavoratore.



MASSIMA: La sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove, in base ad un giudizio "ex ante", tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. "repêchage

Il caso -> un lavoratore era stato sottoposto ad un provvedimento di restrizione della libertà personale (arresti domiciliari), poi tramutato, dopo dieci mesi, in obbligo di firma quotidiano; ciò aveva comportato la sospensione del rapporto di lavoro e la mancata prestazione lavorativa per il periodo di 1 anno. L'azienda aveva comunicato la risoluzione del rapporto, atteso che, anche in seguito alla modifica della misura cautelare, detta condizione risultava incompatibile con l'organizzazione aziendale. Successivamente, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento.

Sul licenziamento in caso di sottoposizione a misura cautelare ->

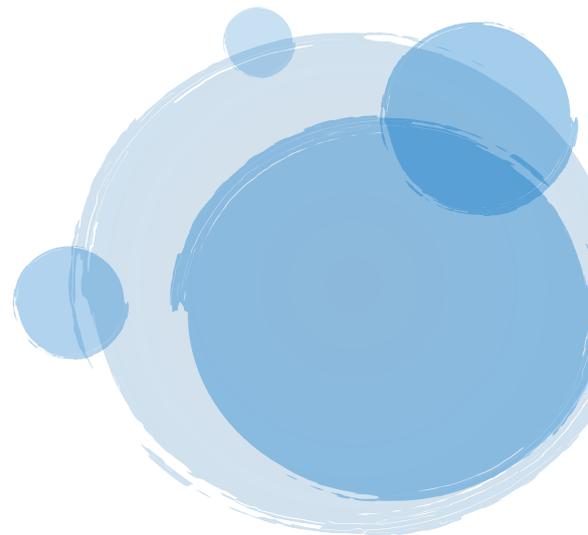
Come affermato dalla Corte, la sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva (anche per fatti estranei al rapporto di lavoro) non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali.

Allo stesso modo, tale situazione consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. Repêchage

È bene sottolineare come per la Cassazione, la sussistenza o meno dell'interesse del datore di lavoro a ricevere le prestazioni dal dipendente deve essere valutato in base ad un giudizio ex ante, tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza tra cui:

- le dimensioni dell'impresa;
- il tipo di organizzazione tecnico-produttiva;
- le mansioni del dipendente;
- il già maturato periodo di sua assenza;
- la ragionevolmente prevedibile ulteriore durata dell'impedimento;
- la possibilità di affidare temporaneamente ad altri le mansioni senza necessità di nuove assunzioni.

Per queste ragioni, dato il prolungato periodo di assenza confliggente rispetto alle esigenze aziendali, la Corte riteneva legittimo il recesso datoriale.



MASSIMA: l'obbligo di consegna delle buste paga sorge al momento in cui sorge il diritto al pagamento della retribuzione. Ne consegue che il datore di lavoro il quale non provveda alla corresponsione della retribuzione non può ritenersi, in conseguenza di tale inadempimento, esentato anche dall'obbligo di consegna al lavoratore della busta paga.

Il caso -> Una dipendente, assunta presso una società per pochi mesi, aveva chiesto la consegna di copia della lettera di assunzione sottoscritta dalla lavoratrice e dalla datrice di lavoro e copia delle buste paga relative ai mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2023,

Sulla mancata consegna delle buste paga ->

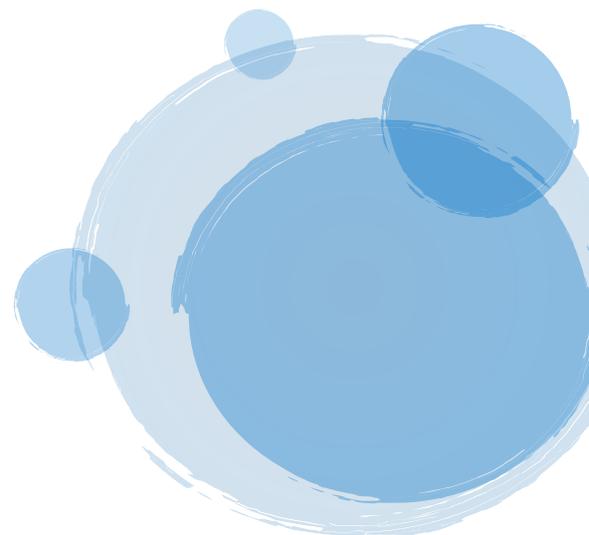
Come affermato dal Tribunale, nonostante gli artt. 1 e 3 della L. n. 4/1953 riferiscano l'obbligo del datore di lavoro di consegna del prospetto paga "all'atto della corresponsione della retribuzione" ed al "momento stesso in cui viene consegnata la retribuzione", si ritiene che tali disposizioni debbano essere interpretate nel senso di riferire l'obbligo di consegna al momento in cui sorge il diritto al pagamento della retribuzione.

Il Tribunale ritiene che tale interpretazione sia necessaria al fine di consentire al lavoratore di verificare immediatamente la corrispondenza con la retribuzione ricevuta, essendo evidente che il sorgere di un'obbligazione stabilita dalla legge non può dipendere da un fatto - il pagamento - rimesso alla volontà del debitore.

Ne consegue che il datore di lavoro il quale non provveda alla corresponsione della retribuzione non può ritenersi, in conseguenza di tale inadempimento, esentato anche dall'obbligo di consegna al lavoratore della busta paga.

In tal caso, infatti, se da un lato tale adempimento non ha più la finalità di consentire al lavoratore di confrontare la corrispondenza tra quanto di fatto percepito e quanto riportato in busta paga, dall'altro, soddisfa comunque l'esigenza del lavoratore di avere contezza dell'ammontare del proprio credito anche al fine di approntare una tutela delle proprie ragioni eventualmente anche in sede giudiziari.

Per questa ragione, il Tribunale condannava il datore alla consegna delle buste paga.



MASSIMA: la scelta di trasferire il lavoratore non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo. In questo senso, è insindacabile sia la valutazione di idoneità rispetto allo scopo di migliorare l'assetto produttivo e organizzativo dell'impresa, sia la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative così come quella del lavoratore da trasferire.

Il caso -> un dipendente impugnava il licenziamento disciplinare, intimato dalla società datrice che gli aveva contestato l'assenza ingiustificata per non essersi presentato presso la nuova sede di lavoro dove era stato trasferito.

Sul trasferimento del lavoratore ->

Come affermato dalla Cassazione, il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore.

Quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo

Da questo punto di vista, sono insindacabili:

- sia la valutazione di idoneità della scelta rispetto allo scopo di migliorare l'assetto produttivo e organizzativo dell'impresa;
- sia la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative così come quella del lavoratore da trasferire, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva e salva altresì l'applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede.

È sufficiente a giustificare il suddetto provvedimento la sussistenza anche di una soltanto delle molteplici ragioni addotte, che sia autonomamente rilevante secondo la ratio della norma di previsione senza necessità che il datore di lavoro dimostri anche la inevitabilità del provvedimento stesso sotto il profilo della sicura inutilizzabilità del dipendente presso la sede di provenienza.

Per questa ragione, la Corte rigettava il ricorso del dipendente.

