

Mobbing ed atti discriminatori: trasferimento di un informatore scientifico (Cass., n. 24189/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

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, 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.

1. Questione

Il lavoratore, informatore scientifico del farmaco alle dipendenze di un'azienda, in forza di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ha presentato ricorso al Tribunale per chiedere l'illegittimità del trasferimento, considerandolo illegittimo perché determinato da intenti vessatori e discriminatori e comunque non supportato da effettive ragioni aziendali; inoltre, ha chiesto il risarcimento dei danni, patrimoniali e non, subiti a fronte di condotte vessatorie e punitive, precedenti e successive alla intimazione del trasferimento.

Il Tribunale adito ha respinto tutte le domande, ad eccezione di quelle relative ai rimborsi delle spese per il trasferimento. La sentenza del Tribunale di primo grado è stata impugnata in appello, il quale appello è stato respinto.

Successivamente, ricorre per cassazione avverso questa sentenza il predetto lavoratore, che è stato respinto. Sul punto, la Corte di Cassazione ha precisato che la Corte di merito ha ritenuto provata la sussistenza delle ragioni organizzative e produttive idonee a giustificare il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., rilevando che i due informatori che coprivano le zone di Torino ed Aosta si erano dimessi, onde si era reso necessario provvedere alla loro sostituzione, peraltro in un quadro di riorganizzazione dell'azienda, conseguente alle dimissioni incentivate di 16 informatori su un totale di 110; che la situazione personale del ricorrente non era ostativa al trasferimento, privo essendo il medesimo di carichi familiari; che al lavoratore era stato assegnato una zona assolutamente comparabile con quella degli altri informatori, all'inizio coperta da altri suoi colleghi avendo il ricorrente ripreso servizio quasi un anno dopo il trasferimento; che non era pretestuoso il motivo della nuova destinazione, risultando comprovate le ragioni da cui era stato determinato il trasferimento.

2. Orientamenti giurisprudenziali e legittimità del trasferimento del lavoratore

La giurisprudenza di legittimità, con orientamento costante, anche di recente ribadito, suole affermare che 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. (Cass. 9921/2009 che, nella specie ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto la non pretestuosità delle motivazioni del trasferimento da una sede geografica ad un'altra di un inviato speciale di un giornale e l'effettività del processo di riorganizzazione

profilato in attuazione di un disegno concordato in sede collettiva, respingendo l'impugnazione del lavoratore che aveva, invece, invocato la necessità della verifica specifica e concreta delle oggettive necessità aziendali del trasferimento: conf. Cass. 7930/2005; 11660/2003; 11624/2002 che ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto illegittimo il trasferimento in quanto non era stato provato che il dipendente possedesse una particolare attitudine a ricoprire il posto resosi vacante, ovvero non era stato trasferito altro dipendente perdente posto in seguito a vicende societarie, o non era risultata l'inutilizzabilità nella sede di provenienza del dipendente trasferito; 27/2001).

Hanno aderito al presente principio maggioritario, le seguenti sentenze:

-

Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza impugnata che, ritenendo insussistenti le esigenze organizzative e produttive poste a base del trasferimento di un dipendente bancario, aveva sottolineato l'assenza di esperienza del lavoratore nelle nuove mansioni e la ripartizione dei suoi originari compiti tra più dipendenti e, quindi, aveva valutato il merito delle scelte organizzative (Cass. civ., Sez. lavoro, 02/03/2011, n. 5099);

-

Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto la non pretestuosità delle motivazioni del trasferimento da una sede geografica ad un'altra di un inviato speciale di un giornale e l'effettività del processo di riorganizzazione profilato in attuazione di un disegno concordato in sede collettiva, respingendo l'impugnazione del lavoratore che aveva, invece, invocato la necessità della verifica specifica e concreta delle oggettive necessità aziendali del trasferimento (Cass. civ., Sez. lavoro, 28/04/2009, n. 9921);

-

Nella specie la Corte Cass. ha confermato - correggendone la motivazione - la sentenza di merito che aveva ritenuto non provata l'impossibilità di utilizzare il lavoratore presso la sede di partenza, costituente ragione principale del trasferimento, pur in presenza di prova delle necessità produttive nella sede di destinazione (Cass. civ., Sez. lavoro, 22/03/2005, n. 6117);

-

In applicazione di questi principi la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto illegittimo il

trasferimento in quanto non era stato provato che il dipendente possedesse una particolare attitudine a ricoprire il posto resosi vacante, ovvero non era stato trasferito altro dipendente perdente posto in seguito a vicende societarie, o non era risultata l'inutilizzabilità nella sede di provenienza del dipendente trasferito (Cass. civ., Sez. lavoro, 02/08/2002, n. 11624).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Università di Teramo in Medicina del Lavoro e in Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/mobbing-ed-atti-discriminatori-trasferimento-di-un-informatore-scientifico-cass-n-241892013/>