



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO 4°

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

il Giudice designato, Dott.ssa Francesca Vincenzi, all'udienza del 28.3.2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. R.G. **27440/2023**

TRA

Parte_1 elettivamente domiciliato in Roma, Via degli Scipioni n.281 presso lo Studio Legale e *CP_1* *Controparte_2*, rappresentato e difeso dall'Avv. Andrea Patrizi procura alle liti allegata in atti

RICORRENTE

E

Controparte_3 in persona del Suo Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale rappresentante dott. *CP_4* elettivamente domiciliata in Roma, Piazza Mazzini n. 27, presso lo *Organizzazione_1* in Roma, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro, dagli avv.ti Giacinto Favalli, Francesco Chiarelli e Paolo Zucchinali giusta di procura alle liti allegata in atti

CONVENUTA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato telematicamente il 30.8.2023 ed iscritto a ruolo il 31.8.2023 il ricorrente in epigrafe nominato esponeva: di essere dipendente della *Controparte_3* a far data dal 16.1.2013, inizialmente con la mansione di Addetto ausiliario vendite in sala, V livello part-time del CCNL Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, con un orario di lavoro di 24 ore settimanali su 38, sede di lavoro Roma, presso il punto vendita sito in via Andersen, 8 e successivamente assegnato al reparto macelleria del punto di Via Andersen 8; che nel mese di Agosto 2014, al ricorrente è stato riconosciuto il IV livello e, nel mese di maggio 2015, gli è stato aumentato l'orario a 38 ore settimanali come addetto reparto macelleria, ma presso il centro di Via Cassia 1541-43 dove ha lavorato per circa due anni; che in realtà, il sig. *Parte_1* lavorava mediamente da 38 a 45 ore settimanali; che l'orario di lavoro è così strutturato: 7:00-13:00 dal lunedì al giovedì e 7:00 - 14:00 venerdì e sabato; che nei mesi invernali il ricorrente il lunedì e martedì non terminava mai

alle 13:00 ma sempre alle 14:00, il venerdì e il sabato non terminava mai il turno alle 14 ma sempre alle 16:00 o alle 16:30; che nel periodo di Via Cassia, quando il Sig. *Persona_1* è stato promosso da Capo reparto macelleria a Ispettore, il ricorrente è stato assegnato alla mansione di Capo reparto macelleria a far data dal settembre 2015; che come Capo reparto lo stesso ha quindi lavorato, previo trasferimento, svolgendo le medesime mansioni anche in occasione dell'apertura del Centro di Massimina del 2016, così come al rientro a Via Andersen n. 8; che nello svolgimento delle sue mansioni da semplice addetto di macelleria lo stesso si occupava di: prelevare i tagli dalla cella frigo e disporli sui banchi della macelleria secondo il display aziendale e le eventuali variazioni derivanti da esigenze contingenti decise dal Capo Reparto, eseguire le lavorazioni dei preparati senza intrattenere rapporti con i clienti), eseguire il carico e scarico merci in ossequio ai principi di tracciabilità alimentare e "gestione resi"; che nello svolgimento delle sue mansioni come Capo reparto il ricorrente, dal 2015, si è occupato anche di: taglio carni, e precisamente di taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco, organizzazione degli orari e turni dei colleghi e propri, da sottoporre e condividere con l'ispettore di Area su base settimanale salvo emergenze su variazioni di turni ed orari, organizzazione delle pulizie del locale, gestione della manutenzione delle apparecchiature, di gestire e sottoscrivere il ritiro degli scarti di macellazione (c.d. "grassarolo") garantendo il buon funzionamento del reparto di macelleria; che sulla base delle statistiche delle vendite e delle rimanenze di magazzino il ricorrente elaborava gli ordini con l'obiettivo di massimizzare i margini di profitto; che tra il personale del reparto macelleria il ricorrente è l'unico addetto ad effettuare il preventivo taglio della carne; che la carne che arriva al punto vendita necessita di essere disossata prima di essere esposta nel banco; che al punto vendita arrivavano pezzi interi di animali, di almeno 30-35-40 kg, che occorreva porzionare e disossare; che il ricorrente si occupava dei tagli più importanti e quindi di manzo, suino e agnelli; che le altre due addette alla macelleria si occupavano invece di tagliare il pollame; che dopo il trasferimento del ricorrente, avvenuto ad ottobre 2022, del taglio della carne si è occupato il sig. *Tes_1* appositamente spostato dal negozio di Massimina a quello di via Andersen; che il ricorrente, rispetto alle altre due addette al reparto, era quello che aveva maggior contatto con il Capo settore Carni, sig. *Persona_2* per ciò che concerne i problemi relativi al modo di sistemare la merce nei banchi e gli ordini da effettuare; che il Capo settore carni era presente in negozio circa un giorno alla settimana e quando il Capo settore Carni non era presente nel punto vendita il ricorrente operava in autonomia; che in data 29.9.2022, *CP_3* ha comunicato al ricorrente che: *"per esigenze tecnico-organizzative, a partire dal 1.10.2022, Lei sarà trasferito nel nostro p.v. di Roma (RM), sito in piazza LLIA Peikov – 00198. Le comunichiamo inoltre che non vi sarà alcun mutamento di mansioni e di inquadramento contrattuale"*; che con pec del 13.10.2022 il ricorrente ha impugnato il suddetto trasferimento e al contempo ha richiesto formalmente che gli venissero comunicate le motivazioni poste a base del provvedimento; che *CP_3* non ha riscontrato le richieste del ricorrente, né ha mai fornito allo stesso le effettive motivazioni del trasferimento; che la sede di destinazione dista circa 40 km dalla sede originaria e dalla residenza del ricorrente e per raggiungerla con i mezzi pubblici, il lavoratore impiegherebbe circa un'ora e 40 minuti; che l'unica macchina di cui dispone la famiglia veniva e viene utilizzata dalla moglie per portare i tre figli minorenni a scuola e riprenderli in orari diversi, nonché per recarsi al lavoro in centro città; che il ricorrente, all'epoca dei fatti, si occupava del padre beneficiario della L. 104/92 a far data dal 10/10/2022; che il trasferimento renderebbe impossibile continuare a provvedere alle esigenze materiali della propria famiglia nonché all'organizzazione della gestione della stessa; che

il trasferimento ha posto il ricorrente in una condizione di depressione e sconforto, tant'è che da allora il ricorrente ha inviato numerosi certificati medici all'azienda; che a seguito dell'illegittimo trasferimento **CP_3** non ha più corrisposto al lavoratore la retribuzione dovuta; che infatti, nella busta paga di ottobre, novembre e dicembre, in corrispondenza della voce "Assenza ingiustificata" sono state erroneamente imputate ore senza considerare che il sig. **Parte_1** ha invece utilizzato congedi parentali alternati a periodi di malattia; che nel reparto macelleria di via Andersen di provenienza sono sempre stati in tre (il ricorrente, **Testimone_2** ed **Testimone_3**); che dopo il trasferimento del ricorrente nel reparto ci sono sempre stati tre addetti, in quanto, al posto del ricorrente, se ne sono avvicendati altri; che anche **Tes_1** da quando è venuto meno il ricorrente e fino al giorno delle sue dimissioni, è andato da **CP_5** a dare supporto al reparto carni di via Andersen; che, dopo il trasferimento del ricorrente, a via Andersen sono sempre state in tutto tre persone a lavorare nel reparto carni, di cui due in forza ed una in supporto da via Aurelia, **Persona_3** (al posto del dimissionario **Tes_1**); che prima del trasferimento del ricorrente, al reparto carni di piazza Peikov vi erano invece impiegate quattro persone, tra cui **Per_4**, licenziato a novembre 2022; che a piazza Peikov il più anziano era **Persona_5**, che è rimasto; che il 12.8.2022 il ricorrente ha preso servizio alle 6 del mattino, ha lavorato sino alle 10 e quindi ha lasciato il reparto per circa un'ora per partecipare al funerale di un collega; che al rientro ha avuto una discussione con la Capo Negozio, Sig.ra **Persona_6** che voleva mandarlo a casa alle ore 12:00, in permesso (non retribuito), per mancato raggiungimento del fatturato giornaliero, ordine illegittimo ma comunque eseguito dal ricorrente; che il 12.9.2022 il ricorrente ha avuto l'ennesima discussione con la sig.ra **Per_6** che alle ore 11:00 voleva mandarlo a casa "in pausa" per gli stessi motivi; che in una email inviata il 15.9.2022 la sig.ra **Per_6** lo rappresentava alla direzione aziendale come un malvivente, accusandolo indirettamente di danneggiamenti ed attribuendogli minacce; che il ricorrente, e temendo per la propria reputazione, inviava una email in data 20.9.2022 ai suoi superiori in cui prendeva le proprie difese e chiedeva le scuse della **Per_6** che il 29.9.2022 il ricorrente veniva trasferito in località Osteria del Curato con promessa di invarianza di mansioni ed inquadramento, con soli due giorni di preavviso; che il sig. **Parte_1** sabato 1 ottobre ha prestato servizio presso la sede di Roma, via Andersen, il 2 ottobre era il suo giorno di riposo, dal 3 al 6 era in malattia, dal 7 al 15 in congedo parentale, dal 16 al 17 in congedo parentale, dal 18 al 22 in malattia, il 23 era riposo, dal 24 al 27 in congedo parentale, dal 28 al 31 in congedo parentale e così via fino a fine dicembre, con retribuzione la 30%.; che in data 18.10.2022 venivano inviati al ricorrente i turni del centro di Osteria del Curato, dai quali apprendeva che ivi erano addetti n. 1 Capo reparto e altri due addetti e che ivi non gli sarebbe stata riconosciuta la qualifica né formale e né sostanziale di Capo Reparto, in quanto i turni li faceva il sig. **Persona_5**; che quindi il ricorrente, dopo aver svolto mansioni di Capo Reparto per 8 anni, sarebbe dovuto andare a svolgere, nella nuova sede, mansioni di semplice addetto al reparto di macelleria; che con ricorso ex art. 700 cpc il ricorrente ha impugnato il provvedimento di trasferimento del 29.9.2022; che il Tribunale adito, sentiti alcuni informatori, rinviava la causa all'udienza del 12.4.2023 in quanto *"rilevato che parte opponente ha dedotto essere intervenuto nelle more del giudizio il licenziamento del ricorrente, e che la circostanza è rilevante ai fini della definizione del presente giudizio, sicché è opportuno verificare se nel frattempo il provvedimento sia pervenuto a conoscenza del lavoratore"*; che il ricorrente, recatosi al patronato per ricerche sulla sua situazione contributiva e per verificare quanto affermato da **CP_3**, apprendeva che il suo rapporto di lavoro sarebbe cessato in data 28.2.2022 mentre nella busta paga di febbraio risulta indicato il licenziamento del 22.2.2023; che nonostante il ricorrente non abbia ad oggi ricevuto alcuna lettera di licenziamento, in

via cautelativa, lo ha impugnato stragiudizialmente con raccomandata a/r del 5.4.2023; che il preteso licenziamento trae origine da una contestazione disciplinare per assenza ingiustificata dal posto di lavoro; che il ricorrente ha presentato le sue giustificazioni; che tuttavia **CP_3** ha ritenuto le suddette giustificazioni inidonee e ha licenziato il ricorrente per giusta causa; che in data 13.4.2022 il Tribunale di Roma ha rigettato il ricorso ex art. 700 cpc del lavoratore per mancanza di *periculum in mora*.

In punto di diritto il ricorrente deduceva: che è emerso dalle dichiarazioni prove raccolte nel procedimento cautelare che le mansioni svolte dal ricorrente corrispondono a quelle del profilo professionale di capo reparto, a titolo esemplificativo ricompreso nella declaratoria di cui al III livello del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, con la conseguenza che l'attività lavorativa svolta dal sig. **Parte_1** nel periodo dal 2015 ad oggi rientra di fatto in questo superiore livello; che il trasferimento disposto da **Controparte_3** nei confronti del ricorrente, oltre ad essere nullo in quanto privo di ragioni tecniche, produttive e organizzative a suo fondamento, si risolve anche nella dequalificazione professionale del ricorrente; che infatti, il ricorrente, dopo aver svolto mansioni di fatto di Capo Reparto per 8 anni, sarebbe dovuto andare a svolgere, nella nuova sede, mansioni di semplice addetto al reparto di macelleria; che dalle dichiarazioni rese dagli informatori nel procedimento cautelare emerge che era il sig. **Parte_1** che si occupava: dell'organizzazione gli orari e turni dei colleghi e propri, di coordinare il lavoro delle altre due addette alla macelleria, di sistemare la merce nei banche e di effettuare gli ordini confrontandosi con il **Persona_2** ma anche in autonomia ed era l'unico ad occuparsi di effettuare il preventivo taglio della carne che non arrivava pronto per essere esposto nel banco ma richiedeva la preventiva dissossatura; che arrivavano infatti pezzi interi di animali di 30-35 kg, agnelli interi e polli interi che occorreva porzionare e dissossare; che ciò che contraddistingue il IV livello, erroneamente attribuito al ricorrente, rispetto al III, è la specializzazione acquisita nelle seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, dissossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco nonché l'autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, ovvero le mansioni di cui si occupava il ricorrente; che pertanto deve essere dichiarato il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nel III livello di cui al CCNL applicabile a far data dal 2015 con condanna della resistente **Controparte_3**, a corrispondere al sig. **Parte_1** le differenze retributive dovute in ragione dell'illegittima sotto-qualificazione subita a far data dal maggio 2015, come da conteggi allegati, nonché la nullità del provvedimento di trasferimento comminato da **Controparte_3** al ricorrente, per dequalificazione professionale dello stesso; che il trasferimento è illegittimo in quanto: privo delle comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive ex art. 2103 c.c., mancata comunicazione dei motivi anche dietro espressa richiesta, mancata comunicazione del CCNL applicato in violazione del decreto trasparenza, mancata comparazione delle esigenze familiari del lavoratore da trasferire rispetto ai colleghi di sedi più vicine, demansionamento insito nel trasferimento in una macelleria dove è già presente un altro capo-reparto, assenza di esigenze della sede di provenienza, violazione del limite al trasferimento posto dall'art 33 del D. Lgs 104/1992 attesa l'esigenza da parte del ricorrente di curare e assistere il padre in situazione di invalidità grave; che il trasferimento ha natura ritorsiva in quanto comunicato a distanza di pochi giorni dalla mail con cui il **Parte_1** denunciava il comportamento oltraggioso della superiore sig.ra **Persona_6** che le ragioni tecnico organizzative indicate da **CP_3**, il fatturato dei due punti vendita e il numero delle risorse ivi addette, sono inidonee a fondare il trasferimento impugnato; che il trasferimento trova origine

nella legittima reazione del ricorrente rispetto ad una prassi aziendale illegittima e penalizzante nei confronti dei dipendenti; che è infatti prassi calcolare quotidianamente la produttività del negozio e quella del reparto macelleria; che il reparto macelleria, ove è addetto il ricorrente, deve incassare quotidianamente l'8% del totale del punto vendita; che se non viene raggiunto l'indice di produttività individuato dall'azienda (uguale o maggiore di 150), i lavoratori vengono messi in ferie o permessi; che nei giorni in cui non vengono raggiunti i parametri prefissati entro le ore 12:00, il Capo negozio sceglie i dipendenti da mandare a casa con permesso quel pomeriggio stesso; che in data 12.8.2022, il ricorrente ha preso servizio alle 6, ha lavorato sino alle 10 e quindi ha lasciato il reparto per circa un'ora per partecipare al funerale di un collega; che al rientro ha avuto una discussione con la Capo Negozio, Sig.ra *Persona_6* che voleva mandarlo a casa dalle ore 12:00, in permesso (non retribuito), per mancato raggiungimento del fatturato giornaliero; che il 12.9.2022 il ricorrente ha avuto un'altra discussione con la sig.ra *Per_6* che già alle ore 11:00 voleva mandarlo a casa "in pausa" per gli stessi motivi; che a seguito di tale discussione il 15.9.2022 la stessa Capo Negozio sig.ra *Per_6* lo rappresentava alla direzione aziendale come un malvivente, accusandolo indirettamente di danneggiamento ai suoi beni personali ed attribuendogli minacce; che il ricorrente inviava una email in data 20.9.2022 ai suoi superiori in cui prendeva le proprie difese e chiedeva le scuse della *Per_6* che a distanza di pochi giorni il 29.9.2022 il ricorrente veniva trasferito a Osteria del Curato con pochi giorni di preavviso; che il sig. *Per_4* è stato licenziato con lettera datata 27.10.2022 e consegnata a novembre, mentre il trasferimento è stato comunicato al ricorrente in data 29.9.2022 e quindi circa un mese e mezzo prima; che risulta confermato da entrambi gli informatori che a via Andersen, ove era addetto il ricorrente sono sempre stati in tre; che le differenze retributive dovute al ricorrente in virtù del superiore inquadramento ammontano ad euro 53.913,82 come da conteggi allegati al ricorso; che all'illegittimo trasferimento del ricorrente ha fatto seguito un licenziamento per assenza ingiustificata dalla sede di trasferimento; che *CP_3*, all'udienza del 22.2.2023 del procedimento cautelare, ha dichiarato di avere intimato al ricorrente, in pari data, licenziamento per giusta causa; che la missiva è stata restituita al mittente e dunque non è giunta all'indirizzo del destinatario; che in data 3.3.2023 parte resistente ha depositato la suddetta lettera nel fascicolo telematico del procedimento; che la comunicazione del licenziamento ha natura di atto unilaterale ricettizio, e come tale, soggiace alle regole di cui agli artt. 1334 e 1335 c.c. secondo cui gli atti unilaterali acquistano efficacia nel momento in cui pervengono a conoscenza della persona cui sono destinati, per cui la dichiarazione di licenziamento si considera conosciuta quando è pervenuta all'indirizzo del lavoratore; che ad oggi alcuna lettera di licenziamento è pervenuta al ricorrente; di contestare il contenuto della lettera di licenziamento in quanto il sig. *Parte_1* non avendo a disposizione la busta chiusa effettivamente inviata, non ha avuto modo di verificare che la lettera ivi contenuta corrisponda realmente alla lettera di licenziamento depositata da parte resistente; che il licenziamento irrogato è nullo e il rapporto di lavoro del ricorrente è ancora in corso; che in via subordinata, nel caso di ritenuta efficacia del licenziamento impugnato per essersi perfezionata la consegna del documento in via presuntiva, il licenziamento è nullo perché ritorsivo; che la ritorsività è stata determinata da due episodi legati alle discussioni avute con la Capo Negozio, sig.ra *Persona_6* in data 12.8.2022 e in data 12.9.2022; che a seguito di ciò, impossibilitato a recarsi nella sede di trasferimento, il sig. *Parte_1* è stato licenziato per assenza ingiustificata; che la convenuta non ha messo a disposizione del ricorrente, nonostante le richieste effettuate da quest'ultimo, altre sedi, più agevoli, pur avendone la possibilità; che il datore di lavoro non ha mai risposto e non ha esplicitato fin dall'inizio le «ragioni tecniche, organizzative e produttive» (art. 2103 c.c.) causanti il disposto mutamento contrattuale;

che anche quando lo ha fatto, in sede cautelare, è emersa l'insussistenza delle stesse, atteso che parte resistente fonda le pretese ragioni tecniche, organizzative e produttive sulla base di due indici, il fatturato dei due punti vendita e il numero delle risorse ivi addette che smentiscono in radice il proprio stesso assunto; che pertanto il licenziamento è illegittimo.

Tanto esposto il ricorrente concludeva chiedendo di volere:” *A. Accertare e dichiarare che le mansioni svolte dal sig. Parte_1 presso Controparte_3, dal 2015 ad oggi, sono quelle previste dalla declaratoria di cui al III livello CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e che lo stesso ha subito l'illegittima applicazione di un livello salariale inferiore, illegittime trattenute per ore di permesso e ferie non richieste e derivanti da una prassi di peggior favore vigente in azienda, mancato pagamento di lavoro supplementare e/o straordinari, come da conteggi allegati; E per l'effetto: - Condannare la resistente Controparte_3, in persona del legale rappresentante pro-tempore, ad inquadrare il sig. Parte_1 nel III livello di cui al CCNL applicabile a far data dal 2015 ad oggi; - Condannare la resistente Controparte_3, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere al sig. Parte_1 le differenze retributive dovute in ragione dell'illegittima sotto-qualificazione subita a far data dal maggio 2015 ad oggi, illegittime trattenute per ore di permesso e ferie non richieste e derivanti da una prassi di peggior favore vigente in azienda, mancato pagamento di lavoro supplementare e/o straordinari come da conteggi allegati, e così per l'effetto condannare la Società convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle rispettive somme di Euro 53.913,82, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto sino al soddisfo, a titolo di differenze retributive nel suindicato periodo, nonché alle retribuzioni mensili non corrispostegli dal 1 ottobre 2022 in poi; B. Accertare e dichiarare la illegittimità/nullità/ritorsività del trasferimento comminato da Controparte_3 al sig. Parte_1 con lettera consegnata in data 29 settembre 2022, per tutte le ragioni esposte nel presente ricorso, e, per l'effetto: condannare, la resistente Controparte_3, in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla reintegra del sig. Parte_1 presso il punto vendita di via Andersen 6-8, Roma (sede di provenienza), e nelle mansioni precedentemente svolte, nonché alla corresponsione, al lavoratore, di quanto dovuto anche per i mesi in cui, a causa dell'illegittimo trasferimento, non si è potuto recare al lavoro, come da conteggi allegati. C. Ed ancora sul Licenziamento: - In via principale, accertare e dichiarare che nella fattispecie in esame il licenziamento del 28 febbraio 2023, come comunicato da Controparte_3 al centro per l'Impiego, all'^{Org-}Org- ed a questa difesa in occasione delle note difensive del giudizio cautelare recante RG 39505/2022, nei confronti del sig. Parte_1 è inesistente, per non essersi mai perfezionato e pertanto lo stesso è attualmente in forza della società resistente per le ragioni ampiamente dedotte nel presente ricorso; - per l'effetto condannare Controparte_3, in persona del legale rapp.te p.t. al ripristino e/o alla reintegrazione anche di fatto nel posto di lavoro di parte ricorrente ed al pagamento in favore di questa, di tutte le retribuzioni arretrate dal giorno in cui ha sospeso il pagamento sino a quello della sentenza nonché sino all'effettiva reintegrazione di fatto; condannare, altresì la Controparte_3, in persona del legale rapp.te p.t., al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, dalla data del licenziamento, sino a quello dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro; - In via subordinata, accertare e dichiarare che nella fattispecie in esame il licenziamento comminato da Controparte_3 nei confronti del sig. Parte_1 è nullo in quanto ritorsivo ex art. 18, co. 1-2, L.300/70, per le ragioni ampiamente dedotte nel presente ricorso; - per l'effetto condannare la società Controparte_3, nella persona del Suo legale rappresentante in carica, a reintegrare il sig. Parte_1 nel posto di lavoro ed a corrispondergli una indennità risarcitoria commisurata all'ultima*

retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre alla corrispondente regolarizzazione della posizione contributiva ed assistenziale; - accertare e dichiarare il diritto del sig. **Parte_1** in alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro presso la **Controparte_3** ad ottenere a titolo di indennità sostitutiva ex art. 18, co.3, L. 300/70, una somma pari a 15 retribuzioni globali di fatto o quella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia, nonché alla corresponsione del TFR dovuto; - In via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare che nella fattispecie in esame il licenziamento comminato da **Controparte_3** nei confronti del sig. **Parte_1** non è sorretto da giusta causa, per le ragioni ampiamente dedotte nel presente ricorso; - per l'effetto annullare il licenziamento di cui è causa e condannare **Controparte_3**, in persona del legale rapp.te p.t. alla reintegrazione nel posto di lavoro di parte ricorrente ed al pagamento in favore di questa, a titolo di indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, il tutto ai sensi e per effetti di cui all'art.18, co. 4, L.300/1970 e successive modifiche; - condannare, altresì la **Controparte_3**, in persona del legale rapp.te p.t., al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, dalla data del licenziamento, sino a quello della effettiva reintegrazione da calcolarsi secondo il disposto di cui all'art.18, co. 4, L.300/70, maggiorati degli interessi nella misura legale; - accertare e dichiarare il diritto del sig. **Parte_1** in alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro presso la **CP_3** [...] ad ottenere a titolo di indennità sostitutiva, ex art. 18, co.3, L. 300/70, una somma pari a 15 retribuzioni globali di fatto o quella maggiore o minore somma ritenuta di giustizia, nonché alla corresponsione del TFR dovuto; -in via ulteriormente gradata, qualora l'Ill.mo Giudice adito, ritenesse che il licenziamento comminato dalla **Controparte_3** nei confronti del sig. [...] **Parte_1** rientri nelle altre ipotesi contemplate dal 5° comma dell'art. 18 L.300/1970 Voglia dichiarare risolto il rapporto di lavoro tra le parti del presente giudizio, dalla data del licenziamento (3.3.2023) e per l'effetto condannare la datrice di lavoro al pagamento, in favore di parte ricorrente, a titolo di indennità risarcitoria omnicomprensiva, della somma corrispondente a 24 retribuzioni globali di fatto; Il tutto oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze sino al soddisfo delle somme riconosciute in favore del ricorrente; Con vittoria di spese, diritti, competenze ed onorari, oltre accessori di legge.”.

Si costituiva in giudizio la società convenuta depositando memoria difensiva telematica ed allegato fascicolo.

In particolare **Controparte_3** deduceva: che presso la resistente vi sono tre piattaforme carni situate presso i magazzini di **Parte_2** **Pt_3** e **Parte_4** che la carne - ordinata dalla sede centrale - viene consegnata dai diversi fornitori presso le suddette piattaforme quasi completamente lavorata e poi da qui consegnata a tutti i punti vendita; che presso i punti vendita, la carne giunge già porzionata e disossata, in prevalenza già depurata delle parti non commestibili, divisa per tipologia di animale e per taglio/sezioni, confezionata con etichetta che descrive il singolo pezzo di carne consegnato ecc. ; che nello specifico: la carne bovina viene consegnata già disossata delle parti più grandi e complesse e sezionata per tagli anatomici, già collocata in confezioni sotto vuoto con etichette che indicano la tipologia di carne/sezione contenuta, ciascuna confezione ha un peso variabile, in base al taglio, che in genere non supera i 10 kg; che la carne suina viene anch'essa consegnata già disossata delle parti più grandi e complesse e sezionata per tagli anatomici, già collocata in confezioni non sotto vuoto con etichette che indicano la tipologia di carne/sezione contenuta, ciascun taglio di carne/confezione ha un peso che nel massimo può arrivare a 4/5 kg con osso e di 2/3 kg; che anche il pollo arriva già sezionato in petto, cosce, alette;

che l'addetto alla macelleria, quindi, non si occupa delle attività che richiedono approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica quali l'individuazione delle diverse parti dell'animale, delle relative attività di disossamento, di taglio anatomico perché tale attività viene svolta nelle fasi che precedono la consegna al punto vendita; che l'addetto alla macelleria si limita a prendere i prodotti già disossati, suddivisi per parti anatomiche e ulteriormente sezionati e procede con le basiche operazioni di lavorazione delle stesse quali le residue operazioni di depurazione delle parti non commestibili, il taglio (non anatomico) a macchina, a filo o a mano delle parti già sezionate (es. taglio in fettine del petto di pollo, taglio del filetto in singole fette ecc.), la preparazione dei macinati; che l'addetto alla macelleria si occupa anche dello scarico merce con il mero riscontro della stessa con il documento di trasporto, rimozione dal banco delle confezioni scadute o non idonee alla vendita, confezionamento della merce da esporre in vendita, pulizia del reparto; che presso i reparti macelleria della convenuta non vi è la figura del capo reparto; che presso i punti vendita della resistente, infatti, le attività di programmazione/approvazione dei turni/ferie/permessi ecc. vengono svolte dagli assistenti di filiale (o responsabili di negozio) di concerto con i loro responsabili, vale a dire il capo area e con i capi settore; che per quanto riguarda la carne, nello specifico, vi è la figura del "coordinatore carni" che è un capo settore che coordina sia gli altri capi settore del comparto carni sia le loro attività, che decide, in base al venduto del reparto, i quantitativi di merce da ordinare/lavorare, fornisce disposizioni per l'andamento del reparto alle risorse ivi addette e decide, unitamente all'assistente di filiale e al capo area i turni del personale addetto alla macelleria, le ferie, controlla il conto economico del reparto per il raggiungimento degli obiettivi fissati con il budget ecc.; che il sig. *Parte_1* è stato assunto con contratto a tempo determinato e part time di 24 ore settimanali, per il periodo dal 16 gennaio 2013 al 30 giugno 2013, con mansioni di "ausiliario addetto alle vendite" e con inquadramento iniziale nel 5° livello del CCNL Terziario Confcommercio, presso il punto vendita di Roma, via Andersen n. 8; che con decorrenza dal 1° luglio 2013, il rapporto con il sig. *Parte_1* è stato trasformato a tempo indeterminato; che con decorrenza dal 1.8.2014, essendo trascorsi i primi 18 mesi di servizio, il sig. *Parte_1* è stato inquadrato al 4° livello del CCNL Terziario Confcommercio; che a fare data dal 1° aprile 2015, in accoglimento della richiesta del lavoratore - determinata da "motivi personali" - il sig. *Parte_1* è stato trasferito dal punto vendita di Roma, Via Andersen 8, al punto vendita di Roma, via Cassia n. 1541; che dal 1° maggio 2015, al sig. *Parte_1* sono state assegnate le mansioni di "addetto reparto macelleria" e, contestualmente, il rapporto di lavoro con il ricorrente è stato trasformato da part time di 24 ore a full time di 38 ore; che solo occasionalmente, in base alle esigenze del servizio, il ricorrente poteva essere chiamato a svolgere alcune ore di straordinario che, comunque, non erano fisse e sono sempre state tutte regolarmente retribuite dalla Società; che, come si evince dai cartellini presenze prodotti, il ricorrente non ha mai svolto le 22 ore di straordinario fisso mensile computate nei conteggi di parte attrice; che infatti: nel 2015, non ha svolto ore di straordinario; nel 2016 ha svolto solo un ora e mezza di straordinario; nel 2017 solo 6 ore; nel 2018 solo 22 ore; nel 2019 solo 2 ore; nel 2020 ha svolto 91 ore di straordinario e così via; che il ricorrente non ha partecipato all'apertura del punto vendita di Roma via Aurelia, n. 1303, Località Massimina, avvenuta il 24.3.2016; che il ricorrente non è nemmeno mai stato trasferito presso tale punto vendita, avendovi svolto solo un breve periodo di missione, dal 21.6.2016 al 24.6.2016, al termine del quale è rientrato presso il punto vendita di Roma via Cassia; che con decorrenza dal 1.9.2016, il sig. *Parte_1* è stato trasferito dal punto vendita di Roma via Cassia 1541 al punto vendita di Roma, via Andersen n. 8; che a causa di esigenze tecnico-organizzative e produttive dal 1.10.2022 il sig. *Parte_1* è stato trasferito dal punto vendita di

Roma via Andersen n. 8 al punto vendita di Roma, Piazza Ilia Peikov n. 00198, anche detto di “Osteria del Curato” ; che il lavoratore non prendeva servizio presso il p.v. di destinazione e dopo un primo periodo di assenze effettuate a vario titolo - dal 3 ottobre 2022 al 24 dicembre 2022, alternando malattia e congedi parentali - il lavoratore dal 27.12.2022 si assentava ingiustificatamente dal p.v. di Roma P.zza Peikov; che con lettera datata 25.1.2023 - esaurito il periodo di congedo parentale richiesto dal lavoratore senza che il medesimo riprendesse servizio, è stata contestata al sig. *Parte_1* l’assenza ingiustificata dal posto di lavoro dal 27.12.2022; che la Società, dopo aver esaminato le giustificazioni rese con PEC del 20.2.2023, intimava al ricorrente il licenziamento per giusta causa con lettera datata 22.2.2023; che il ricorrente non è mai stato “capo reparto macelleria”, né ha mai di fatto svolto attività di “capo reparto macelleria” o attività comunque ascrivibili al 3° livello di inquadramento del CCNL; che la figura del “capo reparto macelleria”, non è prevista nell’organizzazione aziendale della società convenuta; che presso il reparto macelleria del punto vendita di Roma, via Cassia, nel periodo in cui vi ha lavorato il ricorrente, da maggio 2015 a agosto 2016, hanno mediamente operato, incluso il ricorrente, 5 risorse, tutte con mansioni di “*addetto al reparto macelleria*”; che anche presso il reparto macelleria del punto vendita di Roma, Località Massimina, nei giorni in cui il ricorrente vi ha lavorato in missione, dal 21 giugno 2016 al 24 giugno 2016, hanno operato, incluso il ricorrente, solo risorse con mansioni di “*addetto al reparto macelleria*”; che presso il reparto macelleria del punto vendita di Roma, via Andersen, nel periodo in cui vi ha lavorato il ricorrente, hanno mediamente operato, incluso il ricorrente, 3 risorse, tutte con mansioni di “*addetto al reparto macelleria*”; che presso il punto vendita di Roma, Piazza Peikov, ove il ricorrente è stato trasferito, senza però mai prendervi servizio, operavano mediamente 4 risorse, tutte con mansioni di “*addetto al reparto macelleria*”; che le risorse si alternano in turni e, quindi, in uno stesso turno mediamente opera la metà delle risorse complessive; che il ricorrente, sin dal 1° maggio 2015, quando gli sono state assegnate le mansioni di “*addetto al reparto macelleria*” - ha sempre esclusivamente svolto le relative mansioni; che il taglio della carne - nel senso di taglio non anatomico della carne – veniva indifferentemente effettuato da tutti gli addetti al reparto, non essendo necessarie particolari competenze o conoscenze; che la maggior parte della carne arrivava già disossata presso il punto vendita; che solo una piccola parte della carne poteva arrivare con osso, ma si tratta di pochi tagli e di tagli semplici da lavorare, come: i lombi di bovino, il muscolo di bovino e il petto di bovino; che al punto vendita non arrivavano animali interi, ma solo sezioni anatomiche prevalentemente già disossate; che dopo il trasferimento del ricorrente non era il signor *Tes_1* ad occuparsi del taglio della carne; che tale attività - sempre con riferimento al taglio non anatomico della carne - veniva indifferentemente svolta da tutte le risorse addette presso il reparto macelleria del punto vendita; che il ricorrente si relazionava con il capo settore carni sig. *Persona_2* in quanto “referente” del reparto macelleria; che il capo settore carni era presente presso il punto vendita circa uno o due giorni alla settimana; che quando il capo settore carni non era presente presso il punto vendita, il ricorrente non operava in autonomia ma si limitava a rispettare, senza autonomia alcuna, le direttive impartite dal capo settore carni; che con ricorso ex art. 700 c.p.c. il lavoratore impugnava il trasferimento; che la Società, nelle more del procedimento cautelare, contestava al lavoratore l’assenza ingiustificata dal servizio ed intimava il relativo licenziamento; che il Tribunale di Roma rigettava il ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato dal ricorrente ed avente ad oggetto l’impugnazione del trasferimento, rilevando che l’intervenuto licenziamento determinava il venir meno il requisito del *periculum in mora* e, quanto all’asserita mancata ricezione della lettera di recesso, il Tribunale osservava che il mancato recapito della lettera era ascrivibile a colpa esclusiva del ricorrente, avendo la Società

fatto tutto quanto in suo potere per metterlo nella condizione di conoscere il contenuto del provvedimento espulsivo; che, con riferimento alle ragioni tecniche organizzative e produttive determinanti il trasferimento in questione, a settembre 2022, l'organico del punto vendita di provenienza del ricorrente di Roma, via Andersen, era composto - incluso il sig. *Parte_1* - da 19 unità, tra cui 1 vice assistente di filiale, 14 addetti vendite e 4 addetti al reparto macelleria; che le 4 risorse impiegate con mansioni di "addetto al reparto macelleria" erano i sig.ri: *[...]* *Parte_1* *Testimone_2* *Testimone_3* e *Parte_5* che il fatturato di tale punto vendita era di Euro 755.781,37; che a settembre 2022, l'organico del punto vendita di Roma, P.zza Peikov, era composto - prima del trasferimento del sig. *Parte_1* - da 22 unità, tra cui 1 vice assistente di filiale, 16 addetti alle vendite e 5 addetti reparto macelleria; che le 5 risorse impiegate con mansioni di "addetto al reparto macelleria" erano i sig.ri: *Parte_6*, *Parte_7* *Parte_8*, *Persona_7* e *Parte_9*; che il fatturato del punto vendita era di Euro 787.582,59; che dal giorno 23.9.2022, il signor *Parte_6* *[...]*, addetto al reparto macelleria del punto vendita di Roma, P.zza Peikov, si assentava dal servizio senza fornire alla Società alcuna giustificazione circa le ragioni della sua assenza; che pertanto, con lettera di contestazione disciplinare datata 29.9.2022, la Società contestava al sig. *[...]* *Per_4* l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro; che, considerata l'assenza del sig. *Per_4*, era sorta presso il punto vendita di Roma P.zza Peikov l'esigenza di reperire una risorsa da impiegare con mansioni di "addetto al reparto macelleria"; che di contro, presso il punto vendita di Roma via Andersen - che aveva a settembre 2022 un fatturato ed un carico di lavoro inferiore a quello di P.zza Peikov - il trasferimento di una risorsa dal reparto macelleria avrebbe determinato (e ha, di fatto, determinato) un incremento della produttività di tale punto vendita; che trasferire una risorsa con mansioni di "addetto al reparto macelleria" da altri punti vendita del comune di Roma non sarebbe stato possibile, considerato che gli organici dei reparti macelleria degli altri punti vendita della città erano già di per sé sottodimensionati; che in questo contesto, tale risorsa veniva individuata nel sig. *Parte_1* - da ultimo impiegato presso il punto vendita di via Andersen - in quanto, da un lato, presso il punto vendita di P.zza Peikov, vi era la necessità di assegnare personale che avesse esperienza ed anzianità di servizio e, dall'altro lato, il sig. *Parte_1* era la risorsa la cui residenza, rispetto a quella degli altri addetti al punto vendita di via Andersen, era meno distante dal punto vendita di P.zza Peikov; che quindi la Società trasferiva il ricorrente con decorrenza dal 1° ottobre 2022, dal punto vendita di Roma via Andersen al punto vendita di Roma P.zza Peikov, per lo svolgimento delle medesime mansioni sino a quel momento disimpegnate di "addetto al reparto macelleria"; che l'esigenza di tale trasferimento, inizialmente connessa alla necessità di colmare la lacuna di organico lasciata dall'assenza ingiustificata del sig. *Per_4*, diveniva definitiva, quando, con lettera del 27.10.2022 - ricevuta dal lavoratore in data 14.11.2022 - la Società, risolveva per giusta causa il rapporto di lavoro con il sig. *Per_4*; che prima del trasferimento del sig. *Parte_1* vi erano 4 risorse addette al reparto macelleria di Via Andersen, ossia: il ricorrente, *Testimone_2* *Testimone_3* e *Parte_5* che tale circostanza è stata confermata in sede di istruttoria sia dal sig. *Persona_2* sia dal sig. *Parte_10* che il signor *Parte_5* ha rassegnato le proprie dimissioni in data 9.12.2022 e da tale data, presso il reparto macelleria di via Andersen, è stato inviato temporaneamente in missione il sig. *Persona_3* che vi ha operato dal dicembre 2022 al 18.6.2023; che pertanto la Società non ha mai avuto la necessità di sostituire il sig. *Parte_1* presso il punto vendita di via Andersen; che il fatto che a seguito del trasferimento del ricorrente le risorse addette presso il reparto macelleria del punto vendita di via Andersen siano rimaste

pacificamente in tutto 3 conferma che vi era l'effettiva esigenza di ridurre l'organico del reparto macelleria di via Andersen, al fine di incrementarne la produttività; che il ricorrente dalla comunicazione del trasferimento in data venerdì 30 settembre 2022, non ha mai preso servizio presso il punto vendita di Roma Piazza Peikov, in quanto: dal 3 ottobre 2022 sino al 6 ottobre 2022 si assentava dal servizio per malattia certificata, dal 7 ottobre 2022 al 17 ottobre 2022 si assentava dal servizio, usufruendo, su sua richiesta, di congedi parentali, dal 18 ottobre 2022 al 22 ottobre 2022 si assentava dal servizio per malattia certificata, dal 24 ottobre 2022 al 24 dicembre 2022, si assentava dal servizio, usufruendo, nuovamente, su sua richiesta, di congedi parentali; che con lettera datata 12.10. 2022 ed inviata alla Società via PEC in data 13.10.2022, il sig. *Parte_1* per il tramite del proprio legale, impugnava il trasferimento; che per la comunicazione del trasferimento non è necessario il rispetto di alcun termine di preavviso che nel caso di specie non è nemmeno previsto dal CCNL; che con decorrenza dal 27.12.2022 - i giorni 25 e 26 dicembre erano festivi - il ricorrente si assentava ingiustificatamente dal servizio e, segnatamente, dal punto vendita di destinazione di Roma, P.zza Peikov; che nel perdurare di tale assenza, con lettera datata 25.1.2023, inviata al lavoratore a mezzo raccomandata A.R. in data 2.2.2022, la Società contestava al sig. *Parte_1* l'assenza ingiustificata dal servizio; che la lettera di contestazione disciplinare veniva inviata mediante raccomandata A.R. all'indirizzo di residenza del signor *Parte_1* di Via Andersen, 133 Roma, dove veniva da questi regolarmente ricevuta in data 18.2.2023; che con lettera a mezzo PEC del 20.2.2023 il ricorrente presentava le proprie giustificazioni in ordine ai fatti contestati con lettera del 25.1.2023; che la società, esaminate le giustificazioni rese dal ricorrente e ritenuta la loro inidoneità a sollevarlo dalla responsabilità per i fatti oggetto di addebito, intimava al signor *Parte_1* il licenziamento per giusta causa, con lettera datata 22.2.2023; che la lettera di licenziamento veniva inviata mediante raccomandata A.R. in data 22.2.2023, all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma, ove era stata regolarmente recapitata la lettera di contestazione; che all'udienza tenutasi in data 22.2.2023 nel procedimento ex art. 700 c.p.c. incardinato dal ricorrente, il procuratore della Società dichiarava - alla presenza del ricorrente - che in data il 22.2.2023 era stato intimato nei suoi confronti il licenziamento per giusta causa, per assenza ingiustificata dal posto di lavoro dal 27.12.2022; che sempre all'udienza del 22.2.2023, il procuratore della Società produceva *“copia della relativa lettera, degli allegati bollettini di invio ed estratto del sito delle poste, nonché copia della contestazione disciplinare e delle giustificazioni del lavoratore”*; che in data 23.2.2023, la lettera di licenziamento inviata con raccomandata A.R. in data 22.2.2023 all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma, veniva restituita alla Società con la dicitura *“destinatario sconosciuto”*; che pertanto, la Società, in data 27.2. 2023, inviava nuovamente la lettera di licenziamento mediante raccomandata A.R. all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma; che sempre in data 27.2.2023, la Società inviava anche un telegramma, contenente il testo della lettera di licenziamento, all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma; che in data 28.2.2023 la Società apprendeva che non era stato possibile recapitare il suddetto telegramma *“per il seguente motivo: destinatario sconosciuto”*; che anche la lettera di licenziamento inviata con raccomandata A.R. in data 27.2.2023 all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma, veniva restituita alla Società in data 1.3.2023 con la dicitura *“destinatario sconosciuto”*; che in data 3.3.2023 la Società depositava anche telematicamente, nel fascicolo del procedimento cautelare iscritto sub RG n. 39505/2022, copia della lettera di licenziamento, degli allegati bollettini di invio, nonché copia della contestazione disciplinare; che in data 5.4.2023 il ricorrente impugnava il licenziamento intimatogli in data

22.2.2023; che è pacifico che il ricorrente, alla data di comunicazione del trasferimento il 30.9.2022 non era beneficiario dei permessi ex art 33 comma 3 L. 104/1992, avendo presentato la relativa domanda on line all'^{Org-} solamente il 10.10.2022 e, quindi in data successiva alla comunicazione del trasferimento; che tale domanda è pervenuta alla Società solo in data 14.10.2022 e non è mai pervenuto da parte dell'Istituto alcun provvedimento di diniego o di accoglimento della stessa; che il padre del ricorrente è ormai deceduto ed è pacifico e documentato che, al tempo del trasferimento, il ricorrente non fosse solo nelle cure del padre, in quanto il padre del ricorrente conviveva con la di lui moglie nonché madre del ricorrente, che potrebbe prestarvi assistenza, ed entrambi i genitori del ricorrente risiedono allo stesso indirizzo di residenza del ricorrente, in Roma via Andersen n. 133, ove il sig. *Parte_1* risiede con la compagna, sig.ra *CP_6* che tra la sede di destinazione e la sede di provenienza non vi sono 40 km di distanza ma circa 30 km; che la prassi descritta in ricorso, secondo la quale lavoratori verrebbero messi in ferie o permessi non retribuiti, per parte della giornata lavorativa, al mancato raggiungimento da parte del reparto di determinati indici di produttività, non sussiste; che non sussiste alcun collegamento causale quanto accaduto in data 12.8.2022 e in data 12.9.2022 e il trasferimento per cui vi è causa; che in relazione ai mesi da ottobre a dicembre 2022 è stata erogata al ricorrente la retribuzione correttamente dovuta, tenendo in considerazione le assenze a vario titolo effettuate dal lavoratore, ossia malattia e congedo parentale pagato, come per legge, al 30% della retribuzione; che il sig. *Persona_5* non è capo reparto macelleria - non essendovi tale figura in nessuno dei punti vendita della convenuta - ma "addetto al reparto macelleria", con inquadramento al 4° livello del CCNL, al pari del ricorrente.

In punto di diritto la società convenuta deduceva: che in caso di trasferimento, nessun onere di motivazione grava sulla società nei confronti del lavoratore trasferito e ciò nemmeno nel caso in cui il lavoratore chieda delucidazioni al riguardo; che l'unico onere - eventualmente - gravante in capo al datore di lavoro è quello di dimostrare in giudizio la sussistenza delle ragioni tecnico, organizzative e produttive che hanno determinato il trasferimento; che in conseguenza dell'assenza ingiustificata e poi del licenziamento del sig. *Per_4*, era sorta l'esigenza di reperire una risorsa da impiegare presso il punto vendita di Roma Piazza Peikov, con mansioni di "addetto al reparto macelleria"; che tale risorsa veniva individuata nel sig. *Parte_1* in quanto, da un lato, presso il punto vendita di destinazione, vi era la necessità di assegnare personale che avesse esperienza ed anzianità di servizio - come il ricorrente - e, dall'altro lato, il sig. *Parte_1* era la risorsa la cui residenza, rispetto a quella degli altri addetti al punto vendita di via Andersen, era meno distante dal punto vendita di P.zza Peikov; che il trasferimento avrebbe incrementato la produttività del punto vendita di via Andersen e, comunque, non vi era nemmeno la possibilità di operare il trasferimento da un punto vendita diverso, essendo i reparti macelleria degli altri punti vendita della città già di per sé sottodimensionati; che la sussistenza delle comprovate ragioni di cui all'art. 2103 c.c. è stata confermata anche dalle dichiarazioni rese dagli informatori sentiti in data 22 febbraio 2023 nel procedimento ex art. 700 c.p.c. iscritto sub R.G. n. 39505/2022; che non sussiste alcuna violazione dell'art. 33 del D.lgs. 104/92 in quanto alla data di comunicazione del trasferimento il 30.9.2022, il ricorrente non era beneficiario dei permessi ex art 33 comma 3 L. 104/1992, avendo presentato la relativa domanda on line all'^{Org-} solamente il 10.10.2022; che il ricorrente con il trasferimento presso il punto vendita di Roma, Piazza Peikov, è stato assegnato alle medesime mansioni sino a quel momento disimpegnate - e disimpegnate sin dal 2015 - di "addetto al reparto macelleria" di 4° livello, non avendo il medesimo mai svolto mansioni di "capo reparto macelleria", anche in quanto tale figura non è nemmeno prevista nell'organizzazione aziendale

della convenuta; che il lavoratore che sostiene la natura ritorsiva di un provvedimento datoriale deve dimostrare, con onere a suo esclusivo carico, non solo la sussistenza di un motivo illecito, ma anche che il motivo che si assume essere illecito sia stato l'unico determinante; che nel caso di specie il trasferimento è stato determinato dalle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, il che esclude, di per sé, il carattere ritorsivo del trasferimento; che, indipendentemente dal fatto che la lettera di licenziamento sia o meno formalmente pervenuta al ricorrente nel caso di specie è pacifico che il sig. **Parte_1** abbia avuto conoscenza sostanziale ed effettiva del contenuto del provvedimento espulsivo, quantomeno dal 22.2.2023 e in ogni caso dal 3.3.2023; che la Società ha fatto tutto quanto in suo potere per mettere il lavoratore in condizione di ricevere la lettera di licenziamento, mentre il ricorrente non ha allegato né comunque offerto di provare che la mancata ricezione della missiva non sia a lui stesso imputabile; che anche ove il trasferimento fosse illegittimo l'assenza dal servizio presso il punto vendita di destinazione non sarebbe comunque giustificata, non potendo il ricorrente rifiutarsi aprioristicamente di rendere la prestazione, in assenza di inadempimento datoriale e di un avvallo giudiziario sulla legittimità del trasferimento; che la condotta posta in essere dal ricorrente è idonea ad integrare giusta causa di recesso, avendo il sig. **Parte_1** ingiustificatamente violato gli obblighi legali e contrattuali connessi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro; che l'art. 238 del CCNL di Settore prevede il licenziamento senza preavviso nel caso di “*assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare*”; che, quanto alla pretesa ritorsività del licenziamento, la stessa è esclusa dalla mancanza di prova al riguardo; di contestare i conteggi prodotti in quanto effettuati in modo arbitrario ed anche in quanto relativi ad un periodo di tempo più ampio - ossia, dall'inizio del rapporto nel 2013 - rispetto a quello formante oggetto di domanda nel merito, ossia dal 2015; che nella ipotesi in cui si ritenesse fondata la domanda del ricorrente attinente al superiore livello di inquadramento, dai conteggi aziendali prodotti si evince che al ricorrente spetterebbero differenze retributive per € 20.623,41, dovendosi escludere le 22 ore fisse di straordinario mensile, mai effettivamente svolte dal lavoratore.

Tanto esposto la società convenuta concludeva chiedendo di volere: “*In via principale e nel merito, respingere integralmente il ricorso avversario e le domande tutte in esso contenute in quanto infondate in fatto e in diritto; In via subordinata e salvo gravame: rigettare la domanda di reintegrazione in servizio formulata dal ricorrente e contenere la somma riconosciuta nella misura minima prevista dalla legge; In via gradatamente subordinata e salvo gravame: nella denegata ipotesi di reintegrazione in servizio di parte ricorrente, detrarre dall'eventuale somma riconosciuta in favore del ricorrente l'aliunde perceptum et percipiendum; In ogni caso, con vittoria delle competenze di causa*”.

Sentito il ricorrente liberamente la causa veniva rinviata per la decisione, concesso termine per note. All'udienza odierna il Giudice, dopo la discussione, decideva la causa ex art. 429 cpc con sentenza contestuale.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Dalla documentazione versata in atti emerge che:

-il ricorrente è stato assunto da **Controparte_3** il 16.1.2013 con contratto a tempo determinato part-time, 20 ore settimanali, scadenza 30.6.2013, con qualifica di operaio di 5° livello del ccnl aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, con mansioni di “*ausiliario addetto alle vendite*”, sede di lavoro via Andersen n.8; con lettera del 26.6.2013 il contratto di lavoro è stato trasformato a tempo indeterminato dal 1.7.2013;

-a decorrere dal 1.8.2014, essendo trascorsi i primi 18 mesi di servizio, il ricorrente, come previsto dal CCNL, è stato inquadrato al 4° livello del CCNL Terziario Confcommercio;

-a decorrere dal 1.4.2015, in accoglimento della domanda avanzata dal sig. **Parte_1** il ricorrente è stato trasferito presso il punto vendita di Via Cassia n.1541/1543, senza alcun mutamento di mansioni e di inquadramento contrattuale;

-con lettera del 27.4.2015 la società convenuta ha comunicato al ricorrente che “ *a partire dal 01/05/2015 svolgerà la mansione di addetto reparto macelleria*”, nonché la trasformazione dell’orario di lavoro da 24 ore a 38 ore full time settimanale;

-a decorrere dal 1.9.2016 il ricorrente è stato trasferito nel punto vendita di via Andersen n.8 senza alcun mutamento di mansioni e di inquadramento contrattuale;

-con raccomandata a mano datata 28.9.2022, consegnata al ricorrente il 29.9.2022, la società convenuta ha comunicato al lavoratore che: “*per esigenze tecnico-organizzative a partire dal 1/10/2022, Lei sarà trasferito nel nostro p.v. di Roma (RM) sito in Piazza Lina Peikov-00198. Le comunichiamo inoltre che non vi sarà alcun mutamento di mansioni e di inquadramento contrattuale...*”;

-con pec del 13.10.2022 il ricorrente ha impugnato il trasferimento;

-il ricorrente non ha mai preso servizio presso il punto vendita di Roma Piazza Peikov, in quanto: dal 3.10.2022 sino al 6.10.2022 si assentava dal servizio per malattia certificata; dal 7.10.2022 al 17.10.2022 si assentava dal servizio, usufruendo di congedi parentali; dal 18.10.2022 al 22.10.2022 si assentava dal servizio per malattia certificata; dal 24.10.2022 al 24.12.2022, si assentava dal servizio, usufruendo, di congedi parentali;

-con lettera datata 25.1.2023, inviata al lavoratore a mezzo raccomandata **Org_3** in data 2.2.2022 all’indirizzo di residenza del signor **Parte_1** di Via Andersen, 133 Roma, ricevuta in data 18.2.2023, la Società convenuta ha contestato al lavoratore l’assenza ingiustificata dal servizio:”*ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché delle vigenti norme contrattuali, Le contestiamo l’assenza ingiustificata dal suo posto di lavoro e segnatamente dal punto vendita di Osteria del Curato dal giorno 27 dicembre 2022 a tutt’oggi. Le contestiamo inoltre che il suo comportamento si pone in aperta violazione dei doveri previsti dall’art. 235 (Giustificazione delle assenze) del **Org_4** per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Prima di dar corso ad eventuali provvedimenti disciplinari, La invitiamo a fornire le Sue giustificazioni che dovrà fare pervenire entro cinque giorni dal ricevimento della presente. Riservandoci di comunicarLe successivamente le nostre decisioni, rimaniamo in attesa delle Sue giustificazioni*”;

-con pec del 20.2.2023 il ricorrente ha fornito le proprie giustificazioni alla datrice di lavoro, rappresentando di essere impossibilitato a raggiungere il punto vendita per mancanza di auto, utilizzata dalla compagna per portare a scuola i tre figli, per l’eccessiva durata del tempo che impiegherebbe ad arrivare con i mezzi pubblici, e per le difficoltà che avrebbe nell’assistere il proprio padre beneficiario di L. **Numer_1** ;

-con lettera datata 22.2.2023 la Società convenuta, ritenute insufficienti le giustificazioni rese dal ricorrente, ha intimato al signor **Parte_1** il licenziamento per giusta causa, con la seguente motivazione: “*Facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione disciplinare, Amp 4932 datata 25/1/23, a firma del Dott. **CP_4**, da intendersi qui richiamata, ritrascritta e ratificata ad ogni effetto, nonché alle sue giustificazioni, inviate a mezzo pec il giorno 20 febbraio 2023, per le assenze ingiustificate dal suo posto di lavoro, e segnatamente nel punto vendita di Roma, Loc. Osteria del Curato, Piazza I. Peikov, dal giorno 27 dicembre 2022 a tutt’oggi, per comunicarle che*

riteniamo le sue giustificazioni non idonee a far venire meno le Sue responsabilità in relazione ai fatti che Le sono stati contestati. Conseguentemente, stante la gravità e la sussistenza dei fatti che le sono stati contestati, e la loro contrarietà ai più elementari doveri del prestatore di lavoro, consistenti, tra l'altro nella specie, nel dovere di rendere la prestazione di lavoro pattuita, Le comunichiamo, con la presente, la nostra volontà di recedere dal rapporto di lavoro, con effetto immediato, per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e di quanto disposto dall'art. 238 del CCNL di categoria” ;

-con lettera raccomandata del 4.4.2023 il ricorrente ha impugnato il licenziamento.

MANSIONI SUPERIORI

Il ricorrente ha dedotto di avere svolto da settembre 2015 e fino all'impugnato trasferimento la mansione di *Capo reparto macelleria* occupandosi, oltre che delle mansioni di addetto di macelleria (e quindi di: “a) prelevare i tagli dalla cella frigo e disporli sui banchi della macelleria secondo il display aziendale e le eventuali variazioni derivanti da esigenze contingenti (es. se mancava il taglio previsto) decise dal Capo Reparto; (b) eseguire le lavorazioni dei preparati (alette barbecue, sovracoscia speziata, etc) senza intrattenere rapporti con i clienti); (c) eseguire il carico e scarico merci in ossequio ai principi di tracciabilità alimentare e “gestione resi” (cap.11)) di ” i) taglio carni, e precisamente di taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco; (iii) organizzazione degli orari e turni dei colleghi e propri, da sottoporre e condividere con l'ispettore di Area su base settimanale salvo emergenze su variazioni di turni ed orari; (iv) organizzazione delle pulizie del locale; (v) gestione della manutenzione delle apparecchiature (...), (vi) di gestire e sottoscrivere il ritiro degli scarti di macellazione (c.d. “grassarolo”) garantendo il buon funzionamento del reparto di macelleria; (viii) rispetto al negozio lo stesso si pone come garante, gestendo altresì gli ordini dei clienti. (...)” (cap.12).

Secondo la declaratoria del superiore Terzo livello di cui all'art. 113 del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi: “A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnicopratica comunque conseguita, e cioè: “...macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnicopratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco” (doc.3 fasc. ricor.).

Appartengono, invece, al Quarto livello, riconosciuto al ricorrente “ i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:...23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita:... ”.

Dal raffronto delle due declaratorie emerge che, mentre lo specialista di macelleria è dotato di “specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite”, il

macellaio specializzato provetto è dotato di “*specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnicopratica*”.

Il diverso grado di capacità richiesto si riflette sulle mansioni in concreto assegnate.

L'elevato livello di competenze acquisite attraverso un approfondito percorso di formazione teorico e tecnico-pratica si traduce, infatti, in una elevata capacità professionale tale da consentire al lavoratore di eseguire con perizia ed autonomia operativa, tutte le fasi del lavoro, dal taglio anatomico alla preparazione del prodotto per la vendita al banco.

Nel caso di specie il ricorrente non ha allegato e provato di essere dotato di una particolare capacità conseguita all'esito di un approfondito percorso di formazione sia teorico che pratico.

La sussistenza della particolare e elevata professionalità richiesta dal Terzo livello non è nemmeno ricavabile dall'esame delle concrete mansioni svolte dal ricorrente, quali emerse nell'istruttoria svolta nel procedimento cautelare

RG n. 39505/2022 incardinato dal ricorrente avverso il trasferimento impugnato, dalla quale è emerso che il sig. *Parte_1* non si occupava in autonomia di tutte le fasi del ciclo di lavoro, come richiesto al macellaio specializzato provetto.

Dall'istruttoria svolta nel procedimento cautelare RG 39505/2022 è infatti emerso quanto segue.

L'informatore *Controparte_7* all'udienza del 22.2.2023 ha dichiarato:”.... Sono stato dipendente della *CP_3* da ottobre 2013 al 25.7.22, data in cui sono stato licenziato. Al momento del licenziamento ero capo filiale a via Andersen. Ho una vertenza in corso nei confronti della resistente, non per il licenziamento ma per il riconoscimento delle mansioni. Ancora non ho instaurato il relativo giudizio. **Non ero addetto al reparto macelleria, ma gestivo il negozio occupandomi del personale, degli ordini ai fornitori. Il ricorrente lavorava nel reparto macelleria..... Le mansioni del ricorrente erano di occuparsi degli ordini con i fornitori, tramite il portale di *CP_3* e coordinava il lavoro delle due addette al reparto di macelleria, distribuendo loro i compiti. Inoltre la sua attività principale era di servire i clienti. ... Nel supermercato era solo il ricorrente ad effettuare gli ordini della carne, io al massimo potevo dargli un consiglio. Era lui ad effettuare materialmente l'ordine sul portale. Nessuna delle altre due persone addette a quel reparto si occupava di effettuare gli ordini della carne. Nell'azienda esiste la figura del capo settore carni, che veniva chiamato ispettore delle carni, ed era [...]**

Persona_8 Veniva una volta alla settimana, specialmente il lunedì nel supermercato di via Andersen, e dava dei consigli sugli ordini della carne, mandando delle mail specifiche alla nostra filiale. **Tali mail dovevano essere seguite dal ricorrente.** Il ricorrente in alcuni casi poteva non attenersi alle indicazioni del *Persona_8* che erano di portata generale. Le mail indicavano a tutti i negozi l'opportunità di prendere, ad esempio, 20 chili di pollo. Il ricorrente, sempre confrontandosi con il *Persona_8* poteva far presente che magari, considerate le vendite del suo specifico reparto, non era opportuno acquistare tale quantitativo, ma uno minore. Doveva poi avere il nulla osta del *Persona_8* per ordinare un quantitativo minore di quello che gli era stato da questo indicato. Il ricorrente ed il *Persona_8* si sentivano quotidianamente. La mail arrivavano quotidianamente dal *Persona_8* **Il ricorrente era altresì l'unico addetto, tra il personale del reparto macelleria, ad effettuare il preventivo taglio della carne che non arrivava pronto per essere esposto nel banco, ma richiedeva la preventiva dissossatura.** Arrivavano pezzi interi di animali, arrivavano agnelli interi che occorreva porzionare e dissossare. Il ricorrente si occupava dei tagli più importanti, e quindi di manzo, agnelli, mentre le altre due addette al reparto potevano occuparsi ad esempio di tagliare il pollame. Per quanto riguarda il manzo, arrivavano pezzi grossi di almeno 30-35 chili...”.

L'informatore **Persona_2** alla medesima udienza del 22.2.2023 ha dichiarato: "... Sono dipendente di **CP_3** e mi occupo del settore merceologico carni come **capo settore carni**. La mia attività consiste nel controllare i tagli, l'esposizione della carne nei banchi. Mi occupo di circa 20 reparti e giro fra questi. **Mi occupo anche di dare indicazioni sugli ordini della carne ai ragazzi impiegati nei singoli reparti, generalmente al più anziano in servizio.** Il ricorrente, rispetto alle due altre addette al reparto carni era quello che aveva un maggior contatto con me per quanto riguarda i problemi relativi al modo di sistemare la merce nei banchi, gli ordini da effettuare. A volte andava anche in autonomia su questi aspetti, perché io non ero sempre presente sul posto. **Per quanto riguarda il taglio della carne il ricorrente non svolgeva attività diversa da quella delle altre due addette al reparto, in quanto i tagli che arrivano sono semplici da porzionare. Arrivano agnelli interi e pezzi di manzo da 35-40 chili, ma non sono difficili da gestire, e vengono tagliati indifferentemente da tutti gli addetti al reparto,** non essendo necessarie particolari competenze. **Arrivano prevalentemente tagli senza osso, e quindi che possono essere effettuati a macchina.** Inizialmente era solo il ricorrente ad effettuare il taglio ma poi, già quando vi era il ricorrente, anche le altre due procedevano al suddetto taglio, successivamente al suo trasferimento vi hanno fatto luogo ordinariamente....".

Pertanto dalle deposizioni resa dai suindicati informatori emerge che:

- l'attività principale del ricorrente era di servire i clienti (dep. **Parte_10**) ;
- il ricorrente si occupava degli ordini con i fornitori, tramite il portale di **CP_3** seguendo le specifiche mail del capo settore carne **Persona_8** sugli ordini della carne (dep. **Parte_10**) ;
- il ricorrente si relazionava con il capo settore carni **Persona_2** "per quanto riguarda i problemi relativi al modo di sistemare la merce nei banchi, gli ordini da effettuare"(cfr. dep. **Persona_2**) ;
- il ricorrente come gli altri addetti al reparto eseguiva tagli di "agnelli interi e pezzi di manzo da 35-40 chili", che "Arrivano prevalentemente tagli senza osso, e quindi che possono essere effettuati a macchina" (cfr. dep. **Persona_2**) .

Risultano particolarmente rilevanti ed attendibili ai fini di causa le dichiarazioni rese dall'informatore **Persona_2** per il suo ruolo di capo settore carni e quindi a conoscenza diretta delle mansioni svolte dal ricorrente, il quale ha smentito le dichiarazioni rese dall'informatore **Parte_10** in merito alle attività di lavorazione delle carni che avrebbe svolto il ricorrente ("preventivo taglio della carne che non arrivava pronto per essere esposto nel banco, ma richiedeva la preventiva dissossatura").

Infatti il sig. **Parte_10** che si occupava del personale del negozio e degli ordini ai fornitori, non era addetto al reparto macelleria, e quindi non ha una conoscenza diretta delle attività svolte in concreto dal personale addetto alla macelleria.

Pertanto risulta accertato che tra le mansioni del ricorrente non era ricompreso il taglio anatomico del bovino.

Tale circostanza risulta già da sola sufficiente ad escludere la fondatezza della domanda di superiore inquadramento atteso che la declaratoria è chiara nel richiedere lo svolgimento di tutte le fasi di lavoro e non solo di alcune di esse.

A ciò deve aggiungersi che il taglio anatomico è anche l'attività qualificante il profilo in quanto l'unica dimostrativa dell'elevata professionalità richiesta dal livello; il taglio anatomico dell'animale, infatti, richiede la conoscenza della composizione corporea dell'animale (e dunque riflette la conoscenza teorica) oltre alla capacità di sezionarlo (con conseguente dimostrazione delle capacità pratiche).

Deve, quindi, escludersi, che il ricorrente, alla luce delle concrete mansioni svolte, possa essere qualificato macellaio specializzato provetto.

Quanto poi alle ulteriori attività dedotte al capitolo 12 del ricorso, relative alla organizzazione degli orari e turni dei colleghi e propri, alla gestione della manutenzione delle apparecchiature e del ritiro degli scarti di macellazione, trattasi di attività marginali ed accessorie, in merito alle quali nulla hanno riferito gli informatori escussi e che, in ogni caso, non risultano riconducibili al Terzo livello.

Risulta quindi accertato che il ricorrente si è sempre occupato di mere attività di lavorazione delle carni, tipiche dello specialista di macelleria di Quarto livello, con conseguente rigetto della domanda di superiore inquadramento da maggio 2015 e di pagamento delle conseguenti differenze retributive (che inspiegabilmente nei conteggi prodotti risultano richieste a decorrere dal 16.1.2013, cfr. doc. 46 fasc. ricor.)

Quanto alla domanda di lavoro straordinario, si osserva che *“Sul lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per lavoro straordinario grava un onere probatorio rigoroso, che esige il preliminare adempimento dell'onere di una specifica allegazione del fatto costitutivo, senza che al mancato assolvimento di entrambi possa supplire la valutazione equitativa del giudice”* (Cass. sez. lav. sentenza n. 16150 del 19/06/2018).

Nel caso di specie il ricorrente ha dedotto di avere lavorato *“mediamente da 38 ore a 45 ore settimanali”* (cap. 3 del ricorso) ed ha computato nei conteggi allegati al ricorso 22 ore di straordinario fisso mensile.

Trattasi di allegazione del tutto generica, inidonea ad assolvere all'onere di una specifica e puntuale allegazione del fatto costitutivo.

Ne consegue il rigetto della domanda relativa al lavoro straordinario.

IL TRASFERIMENTO DEL RICORRENTE

Lamenta il ricorrente la mancata indicazione nel provvedimento di trasferimento delle ragioni tecnico produttive sottese allo stesso, nemmeno fornite dalla convenuta a seguito di richiesta avanzata dal ricorrente con l'impugnazione del trasferimento.

Si osserva che l'istituto del trasferimento del lavoratore trova la propria disciplina nell' art. 2103 co. 7 c.c., secondo cui il lavoratore *“non può essere trasferito da una unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

La Corte di Cassazione ha stabilito che *“ In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento”*(Cass. sez. lav. sent. n.807 del 13/01/2017, conforme Cass. sez. lav, sent. n. 11984 del 17/05/2010).

La Cassazione ha, altresì, precisato che *“ Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche*

dell'impresa e non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo" (Cass. sez. lav. sent. n. 11126 del 30/05/2016).

Nel caso di specie la società convenuta ha dedotto di avere trasferito il ricorrente a decorrere dal 1.10.2022 dal punto vendita di Roma, via Andersen n. 8, al punto vendita di Roma, Piazza Ilia Peikov n. 00198, anche detto di "Osteria del Curato", per carenza di un addetto al reparto macelleria presso il punto vendita di destinazione e considerato che il punto vendita di provenienza aveva a settembre 2022 un fatturato ed un carico di lavoro inferiore a quello di P.zza Peikov, sicché il trasferimento di una risorsa dal reparto macelleria avrebbe determinato un incremento della produttività di tale punto vendita.

E' documentato che a settembre 2022 l'organico del del punto vendita di P.zza Peikov era composto da 22 risorse, di cui 5 con mansioni di "addetto al reparto macelleria": Parte_6, Parte_7, Parte_8, Persona_7 e Parte_9 (cfr. doc.9 fasc. conv.).

Dalla documentazione in atti e dalle deposizioni rese dai due informatori escussi nel procedimento cautelare emerge che presso il punto vendita di Via Andersen, con un organico di 19 risorse al momento del trasferimento del ricorrente (cfr. doc.9 fasc. conv.), vi erano 4 addetti al reparto macelleria: Parte_1, Testimone_2, Testimone_3 e Parte_5

Invero, l'informatore Controparte_7 ha dichiarato:"... Il ricorrente lavorava nel reparto macelleria. Oltre lui vi lavoravano altre due persone, Testimone_3 e Testimone_2. Parte_5 ha lavorato al reparto macelleria di via Andersen fino ad una data che non ricordo esattamente, poi è stato trasferito a CP_5 . Al suo posto è venuta Testimone_2 Pertanto sono sempre stati in tre al reparto macelleria di via Andersen.... Al momento del trasferimento del ricorrente non lavoravo più a via Andersen. Tuttavia poiché abito nelle vicinanze mi sono recato anche successivamente nel supermercato e posso dire che al momento del trasferimento del ricorrente erano sempre loro tre addetti al reparto macelleria. Dopo il trasferimento del ricorrente nel reparto ho sempre visto tre addetti, ne è venuto un altro al posto del ricorrente, anche se non potrei dire dopo quanto tempo. Mi sembra che si chiami Tes_4 e poi dopo di lui è venuta al suo posto un'altra persona che però non conosco. Mi sembra che ne siano cambiate due, rimanendo in totale sempre in tre."

L'informatore Persona_2 ha dichiarato:"... Al momento del trasferimento del ricorrente vi erano quattro persone addette al reparto carni di via Andersen, e dunque, oltre al ricorrente, Testimone_2 ed Testimone_3, ... Dopo il trasferimento del ricorrente da via Andersen nel reparto carni sono rimaste due persone, ossia due ragazze. Il Tes_1 da settembre 2022 faceva delle sostituzioni a CP_5 , facendo da spola tra CP_5 e via Andersen. Tuttavia dopo il trasferimento del ricorrente è stata la sig.ra Tes_3 a prendere il posto del ricorrente in via Andersen, mentre il Tes_1 per un periodo ha continuato a fare la spola e poi ha dato le dimissioni, mi sembra verso fine novembre, primi di dicembre 2022. Attualmente vi sono tre persone che lavorano nel reparto carni di cui due in forza là ed una in supporto da via Aurelia, Persona_3. Testimone_5 anche è andato da CP_5 a dare supporto al reparto carni di via Andersen da quando è venuto meno il ricorrente. Dopo il trasferimento del ricorrente a via Andersen sono sempre state in tutto tre persone a lavorare nel reparto carni, di cui due in forza là ed una in supporto...."

Pertanto entrambi gli informatori hanno dichiarato che presso il punto vendita di via Andersen al momento del trasferimento del ricorrente erano assegnate 4 risorse al reparto macelleria (il ricorrente, *Testimone_2*, *Testimone_3* e *Parte_5* e che dopo il trasferimento del ricorrente non è stata più assegnata alcuna risorsa presso il reparto macelleria di tale punto vendita, dove sono rimaste 3 risorse: la sig.ra *Testimone_3*, che ha preso il posto del ricorrente, la sig.ra *Testimone_2* ed una terza risorsa in supporto: dapprima il sig. *Tes_1* per un periodo il sig. *Testimone_5* e poi il sig. *Persona_3*.

La convenuta ha documentato che presso il punto vendita di Piazza Ilia Peikov il sig. *Parte_6* [...], addetto al reparto macelleria, si è assentato dal servizio senza alcuna giustificazione dal 23.9.2022, assenza contestata al sig. *Per_4* con lettera di contestazione disciplinare datata 29.9.2022, seguita da lettera di licenziamento del 27.10.2022 per assenza ingiustificata dal 23.9.2022 (doc. 12 e 13 fasc. conv.).

Pertanto risulta dimostrato che dal 23.9.2022 era sorta presso il punto vendita di Roma P.zza Peikov, che aveva un organico di 22 unità (1 vice assistente di filiale, 16 addetti alle vendite e 5 addetti reparto macelleria) l'esigenza di reperire una risorsa da impiegare con mansioni di "addetto al reparto macelleria", al fine di ripristinare l'organico di 5 risorse impiegate con mansioni di "addetto al reparto macelleria".

E' documentalmente dimostrato che il fatturato di via Andersen, a settembre 2022, era inferiore rispetto al fatturato di P.zza Peikov: il primo era pari ad € 755.781,37 mentre il secondo era pari ad € 787.582,59 (cfr. doc. 10 fasc. conv.).

Risulta, quindi, dimostrato che presso il punto vendita di destinazione di P.zza Peikov vi era la necessità di collocare una risorsa per colmare la carenza di organico determinata dall'assenza ingiustificata a decorrere dal 23.9.2022 del sig. *Per_4* addetto al reparto macelleria, mentre presso il punto vendita di provenienza di via Andersen, il cui fatturato a settembre 2022 era inferiore a quello di P.zza Peikov, il trasferimento di una risorsa dal reparto macelleria avrebbe consentito di incrementare la produttività del punto vendita, tanto che dopo il trasferimento del ricorrente le risorse ivi assegnate, da 4 che erano prima del trasferimento, sono rimaste 3, circostanza che conferma che vi era l'effettiva esigenza di ridurre l'organico del reparto macelleria di via Andersen, al fine di incrementarne la produttività.

La convenuta ha individuato nel ricorrente la risorsa da trasferire presso il punto vendita di P.zza Peikov, avendo esperienza e maggiore anzianità di servizio rispetto alle altre risorse ed essendo residente in luogo meno distante dal punto vendita di P.zza Peikov rispetto al luogo di residenza degli altri addetti al punto vendita di via Andersen.

Infatti, secondo le incontestate allegazioni della convenuta di cui ai cap. 55 e 56 della memoria difensiva, "il ricorrente, assunto il 16 gennaio 2013, aveva a settembre 2022 un'anzianità di servizio - di 8 anni e 8 mesi - maggiore rispetto a quella delle altre risorse impiegate presso il punto vendita di via Andersen, che avevano a settembre 2022, segnatamente, un'anzianità di servizio di: 7 anni e 2 mesi, la sig.ra *Testimone_3* (assunta il 13 luglio 2015); di 4 anni e 1 mese, il sig. *Parte_5* (assunto il 3 settembre 2018); di 9 mesi, la sig.ra *Testimone_2* (assunta il 15 dicembre 2021)" (cap.55) e "Anche la distanza tra il luogo di residenza del ricorrente, in Roma via Andersen n. 133 e il punto vendita di destinazione in Roma P.zza Peikov - pari a circa 32 km - era inferiore rispetto a quello degli altri addetti al punto vendita di via Andersen, che era di circa: 37 km, per la sig.ra *Testimone_3* (residente in Roma via della Rimessola, n. 2); 35 km, per il sig. *Parte_5* (residente in Roma via Angela Sorgato, n.

25); 53 km, per la sig.ra Testimone_2 (residente in Roma via Riserva Carbucchetto, n. 232)” (cap.56).

Non risulta alcuna violazione dell’art. 33 comma 5 L. 104/1992 che prevede che “*Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede*”.

Infatti è documentato che il ricorrente ha presentato all’^{Org-} domanda di permessi ex L. 104/1992 per assistenza a familiare disabile in situazione di disabilità, nella specie il padre, solo in data 10.10.2022 (doc.10 fasc. ricor.) e, quindi, solo dopo avere ricevuto la comunicazione di trasferimento del 28.9.2022.

Non sussiste la lamentata dequalificazione professionale che avrebbe subito il ricorrente con il trasferimento.

Infatti le mansioni svolte dal ricorrente presso il punto vendita di provenienza di via Andersen, per le ragioni già esposte, sono del tutto riconducibili al livello Quarto riconosciutogli, non avendo egli mai svolto mansioni di “*macellaio specializzato provetto*”.

Deve solo essere evidenziato che il profilo professionale rivendicato di “*capo reparto*”, contrariamente a quanto dedotto in ricorso a pag.17, risulta compreso nel Secondo Livello (art. 133 CCNL:”..6. *capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;*”), estraneo alla domanda per cui è causa, e non nel livello Terzo.

Con il trasferimento presso il punto vendita di Roma, Piazza Peikov, il ricorrente è stato assegnato alle medesime mansioni svolte dal 2015 sino a quel momento svolte di “*addetto al reparto macelleria*” di Quarto livello, sicchè deve essere esclusa la lamentata dequalificazione professionale.

Il ricorrente ha, altresì, dedotto la ritorsività del trasferimento.

La Cassazione ha da tempo stabilito che “ Il principio affermato in tema di licenziamento, secondo il quale l'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia (dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo), è da ritenersi valido anche in materia di trasferimenti” (Cass. sez. lav. sent. n.10047 del 25/05/2004).

In tema di licenziamento nullo perché ritorsivo la Cassazione ha precisato che “ il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1, st.lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento” (Cass. sez. lav. sent. n. 9468 del 04/04/2019). Quindi “il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per

motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 l. n. 300/70" (ass. n. 9468/2019 cit.).

Nel caso di specie la società convenuta ha dimostrato in giudizio la sussistenza di *"comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"* ex art. 2103 cc poste alla base del trasferimento, ha dimostrato cioè la sussistenza di un motivo lecito di trasferimento.

L'avvenuta dimostrazione di un motivo lecito di trasferimento comporta l'esclusione di un motivo illecito esclusivo e determinante, peraltro dedotto in ricorso in maniera confusa e generica.

IL LICENZIAMENTO DEL RICORRENTE

E' pacifico e documentato che il ricorrente non ha mai preso servizio presso il punto vendita di Roma Piazza Peikov, in quanto dal 3.10.2022 al 24.12.2022 si assentava dal servizio per malattia certificata e congedi parentali.

Con lettera datata 25.1.2023, inviata al lavoratore a mezzo raccomandata A.R. in data 2.2.2022 all'indirizzo di residenza del signor *Parte_1* Via Andersen, 133 Roma, regolarmente ricevuta in data 18.2.2023 (doc.8 e 15 fasc. conv.), la Società convenuta ha contestato al lavoratore l'assenza ingiustificata dal servizio *"dal giorno 27 dicembre 2022 a tutt'oggi"* (essendo festivi il 25 e il 26 dicembre).

Con lettera datata 22.2.2023 la Società convenuta, ritenute insufficienti le giustificazioni rese dal ricorrente a mezzo pec il 20.2.2023, ha intimato al signor *Parte_1* il licenziamento per giusta causa *"per le assenze ingiustificate dal suo posto di lavoro, e segnatamente nel punto vendita di Roma, Loc. Osteria del Curato, Piazza I. Peikov, dal giorno 27 dicembre 2022 a tutt'oggi"*.

Con lettera raccomandata del 4.4.2023 il ricorrente ha impugnato il licenziamento.

Premesso di non avere cambiato indirizzo di residenza, assume il ricorrente che *"ad oggi alcuna lettera di licenziamento è pervenuta al ricorrente"* (pag. 33 del ricorso).

Si osserva al riguardo che:

-la lettera di licenziamento è stata inviata mediante raccomandata A.R. in data 22.2.2023, all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma, ove pochi giorni prima era stata regolarmente recapitata la lettera di contestazione:

- all'udienza del 22.2.2023 tenutasi nel procedimento ex art. 700 c.p.c., il procuratore della Società ha dichiarato a verbale, alla presenza del ricorrente, che in data il 22.2.2023 era stato intimato nei suoi confronti il licenziamento per giusta causa, per assenza ingiustificata dal posto di lavoro dal 27.12. 2022 (cfr. verbale in atti);

- sempre all'udienza del 22.2.2023, il procuratore della Società ha prodotto "copia della relativa lettera (di licenziamento), degli allegati bollettini di invio ed estratto del sito delle poste, nonché copia della contestazione disciplinare e delle giustificazioni del lavoratore" (cfr. verbale di udienza del 22.2.2023 in atti);

- in data 23.2.2023, la lettera di licenziamento inviata con raccomandata A.R. in data 22.2.2023 all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma è stata restituita alla Società con la dicitura *"destinatario sconosciuto"* (cfr. doc. 18 fasc. conv.);

-in data 27.2.2022 la società convenuta ha inviato nuovamente la lettera di licenziamento mediante raccomandata all'indirizzo di residenza del ricorrente di Via Andersen, 133 Roma, nonché allo stesso indirizzo un telegramma contenente il testo della lettera di licenziamento (cfr. doc.19 fasc. conv.);

- il suddetto telegramma e così anche la lettera di licenziamento inviata con raccomandata in data 27.2.2023 non sono stati recapitati in quanto “il destinatario è sconosciuto” (cfr. ns. doc. 19);
- il 3.3.2023 la società convenuta ha depositato telematicamente, nel fascicolo del procedimento cautelare, copia della lettera di licenziamento, degli allegati bollettini di invio, nonché copia della contestazione disciplinare.

Si osserva che l'indirizzo di Via Andersen 133 Roma è l'indirizzo: di residenza comunicato dal signor Parte_1 alla Società; di residenza indicato nella domanda di congedo parentale; presso il quale risulta regolarmente pervenuta la lettera di contestazione disciplinare datata 25.1.2023; di residenza indicato sia nel ricorso ex art. 700 c.p.c. sia nel ricorso ex art 414 c.p.c. per cui è causa.

Si condivide integralmente quanto affermato, in merito alla comunicazione del licenziamento, dal Tribunale di Roma sezione lavoro nel decreto di rigetto n. 40031/2023 emesso nel procedimento cautelare RG n. 39505/2022 avente ad oggetto l'impugnazione del trasferimento (doc. 44 fasc. ricor.):

“è sicuramente venuto a mancare a seguito del sopravvenuto licenziamento del ricorrente ...il periculum in mora che deve necessariamente contraddistinguere la possibilità di ottenere un provvedimento in sede cautelare. ...

Né può assumere rilievo la circostanza che, allo stato, il provvedimento di licenziamento non risulti ancora formalmente giunto a conoscenza del destinatario, per essere lo stesso reiteratamente risultato “sconosciuto” all'indirizzo di via Andersen 133, dove la società datrice di lavoro ha tentato per ben tre volte di recapitargli la relativa comunicazione (doc. 23 prod. resist.). E' infatti presumibile che la comunicazione del suddetto provvedimento avverrà comunque in tempi brevi. In ogni caso lo stesso ricorrente è stato posto in condizione di conoscere il contenuto della missiva, perché la stessa è stata prodotta all'udienza del 22.2.23 in cui il ricorrente era presente. Tanto è vero che ha anche impugnato, seppur in via cautelativa, il suddetto licenziamento, mostrando di conoscere che esso è stato intimato per assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, come documentato dalla relativa lettera di impugnazione, prodotta dal procuratore della resistente all'udienza del 12.4.23.

A tanto va aggiunto che l'indirizzo di via Andersen 133, presso cui la datrice di lavoro ha inviato due raccomandate ed un telegramma contenenti il provvedimento di licenziamento, è proprio quello comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, e presso il quale è regolarmente pervenuta la lettera di contestazione disciplinare che ha preceduto il licenziamento. Ed ancora, siffatto indirizzo coincide con quello che lo stesso Parte_1 indica in ricorso come quello di residenza, fondando proprio su tale circostanza le doglianze relative al trasferimento comunicatogli dalla datrice di lavoro il 29.9.22, dal punto vendita di via Andersen 8, vicino alla propria abitazione, a quello di piazza Peikov, invece molto distante dalla stessa. Sicchè **deve ritenersi che il ripetuto mancato rinvenimento “in loco” dell'abitazione del resistente, da parte dell'incaricato del servizio postale alla consegna della lettera di licenziamento, sia ascrivibile a colpa del ricorrente che, o non ha comunicato al datore di lavoro il proprio recente cambio di indirizzo, come era suo dovere ai sensi dell'art. 237 del CCNL applicato tra le parti, oppure non ha posto l'incaricato postale in grado di rinvenire il proprio nominativo presso lo stabile di via Andersen 133. In entrambi i casi deve ritenersi che il datore di lavoro abbia effettuato tutto ciò che era in suo potere per consentire che il provvedimento pervenisse nella sfera di conoscenza del destinatario, essendo dunque l'eventuale mancata conoscenza imputabile esclusivamente a quest'ultimo ...”.**

Per le considerazioni che precedono deve ritenersi accertato che il ricorrente ha avuto conoscenza effettiva del contenuto del provvedimento espulsivo il 22.2.2023.

In ogni caso il deposito telematico in data 3.3.2023 nel procedimento cautelare della lettera di licenziamento deve ritenersi equiparabile alla conoscenza legale da parte del ricorrente del contenuto della lettera di licenziamento, impugnato dal lavoratore in data 5.4.2023.

Nessuna prova ha fornito il ricorrente circa la dedotta ritorsività del licenziamento

Invero l'intento ritorsivo datoriale deve avere “avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso” (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011). Dal punto di vista probatorio l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., non operando l'art. 5 l. n. 604 del 1966, ma esso può essere assolto anche mediante presunzioni..” (Cass. sez. lav. sent. n. 26395 del 7.9.2022).

Nel caso di specie il licenziamento è legittimo in quanto sorretto da giusta causa, circostanza che esclude la dedotta natura ritorsiva dell'atto espulsivo.

Invero è incontestato e documentato che il ricorrente a decorrere dal 27.12.2022 non si è presentato sul posto di lavoro (punto vendita di Piazza Peikov) ove pacificamente avrebbe potuto recarsi con i mezzi pubblici e, quindi, non sussistevano ragioni tali da giustificare il suo rifiuto di prendere servizio presso il punto vendita di P.zza Peikov,

Al riguardo occorre evidenziare che “ Il trasferimento del lavoratore presso altra sede, giustificato da oggettive esigenze organizzative aziendali, consente al medesimo di chiederne giudizialmente l'accertamento di legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 c.c., e può legittimamente invocare l'eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte” (Cass. sez. lav. sentenza n. 18866 del 26/09/2016).

La prolungata assenza del ricorrente presso il punto vendita di destinazione integra giusta causa di recesso, avendo il ricorrente violato gli obblighi legali e contrattuali connessi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Sussiste, infatti, grave violazione dell'obbligo di obbedienza, connesso all'esecuzione del rapporto di lavoro, fissato dall'art. 2014 cc ai sensi del quale il prestatore di lavoro deve “osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

A tale obbligo legale del ricorrente si aggiungono anche quelli contrattuali previsti dall'art. 233 CCNL applicato al rapporto di lavoro, ai sensi del quale “Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri...” (doc. 3 fasc. ricor.).

Ai sensi dell'art. 238 del CCNL di Settore: “La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano: ... 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. ...Salva ogni altra azione legale,

il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare; ...”.

Nella fattispecie il ricorrente si è assentato dal servizio dal 27.12.2022, per quasi due mesi alla data della lettera di licenziamento del 22.2.2023, senza fornire alcuna valida giustificazione.

Quindi il licenziamento intimato al ricorrente dalla convenuta per giusta causa risulta legittimo.

Per le considerazioni che precedono il ricorso deve essere integralmente respinto.

In ragione della complessità della controversia e delle peculiarità del caso concreto si compensano tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

- 1) respinge il ricorso;
- 2) compensa tra le parti le spese di lite.

Roma, 28.3.2024

IL GIUDICE
Dott.ssa Francesca Vincenzi