



settimanali dall'1.2.2022 al 31.5.2022, e di 28 ore settimanali dall'1.7. al 31.7.2022); di aver richiesto con mail del 22.04.2022 e del 01.08.2022 di passare ad un orario a tempo pieno; che dopo la pandemia Covid di fatto la convenuta aveva assunto vari lavoratori a tempo pieno presso i punti vendita di Roma; che con lettera del 25 luglio 2022 la convenuta, per esigenze di servizio aveva trasformato il rapporto di lavoro da part time a tempo pieno con la seguente comunicazione: *“Oggetto: trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. Con la presente le comunichiamo che, per esigenze organizzative, con decorrenza dall'1.8.2022 e fino al 31.8.2022 il suo rapporto verrà trasformato da tempo parziale (24 ore settimanali) a tempo pieno (40 ore settimanali)....Resta inteso che il rapporto verrà automaticamente ripristinato a tempo parziale al termine del periodo di trasformazione a tempo pieno convenuto, ossia con effetto dall'1.9.2022. Per quanto non previsto dal presente accordo, s'intendono integralmente richiamate ed applicate le vigenti disposizioni di legge in materia, nonché le norme del vigente CCNL Terziario Confcommercio. Voglia cortesemente restituirci, in segno di accordo ed accettazione di tutto quanto espresso, l'unita copia debitamente sottoscritta”*; che con lettera del 24.08.2022 il tempo pieno era stato prorogato sino al 30.09.2022 per imprecisate esigenze organizzative; che con lettere del 16.09.2022 e del 24.10.2022, la convenuta aveva prorogato il tempo pieno sino al 31.10.2022 e poi fino al 30.11.2022; di aver sottoscritto entrambe le proroghe precisando *“senza con ciò rinunciare alla richiesta della definitiva trasformazione del rapporto in tempo pieno”*; che con lettera del 21.11.2022 la convenuta prorogava ulteriormente il tempo pieno sino al 31.05.2023; con lettera del 19 aprile 2023, la società convenuta disponeva il trasferimento della ricorrente presso il centro commerciale Porte di Roma nei seguenti termini: *“La informiamo che la nostra società ha deciso di trasferirla presso il punto di vendita di Roma, via Alberto Lionello n. 201, c/o il Centro Commerciale “Galleria Porta di Roma” a decorrere dal 10 maggio 2023. Tale decisione è motivata dall'esigenza di incrementare l'organico del punto vendita sopra citato, con una risorsa della Sua esperienza e capacità, idonea a ricoprire il ruolo ad oggi vacante, che prevede un impegno part time pari a 24 ore settimanali, pienamente corrispondente al suo orario lavorativo. La temporanea estensione oraria a 40 ore settimanali di cui alla nostra datata 21 novembre 2022, resterà valida fino alla data concordata del 31 maggio p.v., Presso tale negozio, la società ritiene altresì necessario sviluppare la clientela straniera, anche attraverso il ricorso a personale con particolari competenze linguistiche, tra cui quelle a Lei riferibili. Presso il nuovo punto vendita Lei continuerà a svolgere le medesime mansioni ad oggi svolte”*; che con successiva lettera del 02.05.2023 la convenuta le comunicava: *“con riferimento alla nostra lettera di trasferimento consegnata in data 20.4.2023, le comunichiamo variazione della data di decorrenza, a seguito di nuove comunicazioni di Aeroporti di Roma. | Tale data sarà il 1° giugno 2023 anziché il 10 maggio 2023 come precedentemente*



*comunicato*”; di aver tempestivamente impugnato il trasferimento perché illegittimo; che per decisione degli Aeroporti di Roma, la galleria commerciale all’interno dello scalo internazionale ove era collocato il punto di vendita di \_\_\_\_\_, a far tempo dal mese di giugno e sino a tutto agosto 2023 era oggetto di lavori di ristrutturazione e ammodernamento; che in conseguenza di tali lavori, tutti i punti vendita ivi collocati erano stati temporaneamente chiusi e i loro dipendenti erano stati momentaneamente distaccati altrove; che anche la convenuta aveva temporaneamente chiuso il punto vendita dell’aeroporto, trasferendo però in via definitiva le due commesse e la responsabile del sito; che per la riapertura di detto punto vendita erano previste nuove assunzioni; di essere stata assegnata presso il punto vendita di Porte di Roma come sesta risorsa in organico; che successivamente alla sua assegnazione a detto punto vendita, era stato assunto e ivi assegnato altro commesso; che a differenza dei suoi colleghi addetti al punto vendita di Porte di Roma, non aveva assegnati compiti specifici, venendo impiegata come jolly; che presso detto punto vendita non vi era clientela straniera, come risultava dai rapporti settimanali redatti dallo store manager; che con la lettera di trasferimento la convenuta le aveva tolto l’orario full time, ripristinando il part time; che il nuovo luogo di lavoro distava oltre 50 km dall’abitazione della ricorrente, sita in Ostia; di impiegare oltre due ore per recarsi al lavoro, non essendo munita di patente di guida; che la convenuta disponeva a Roma di vari punti vendita, presso la Rinascente del Tritone (molto frequentata da turisti e stranieri), quella a Piazza Fiume e nell’outlet di Castel Romano; che con lettera del 15.06.2023 la convenuta le aveva sollevato la seguente contestazione disciplinare: *“In data 25 maggio, durante il suo turno lavorativo, Lei ha svolto l’attività di confezionamento di 130 articoli da trasferire dal negozio di Roma Fiumicino al negozio di Milano Vittorio Emanuele (bolla di trasferimento n. 0000000033). Ebbene tale attività è stata effettuata con modalità non conformi alle procedure aziendali in materia di imballaggio dei prodotti, procedure che Lei ben conosce e che le erano state ribadite dalla sig.ra \_\_\_\_\_, Sua responsabile in quanto Store manager del negozio, quando le ha commissionato l’attività in questione. In particolare lei, nel confezionare la merce all’interno dei relativi scatoloni, ha: - riempito gli stessi oltre misura, e stipato i prodotti (tra cui anche merce delicata) senza le dovute precauzioni e protezioni, rischiando di causare il danneggiamento della merce stessa”*; di aver tempestivamente impugnato l’addebito disciplinare per aver proceduto all’imballaggio delle borse insieme alle altre impiegate addette (la commessa \_\_\_\_\_ e la responsabile \_\_\_\_\_); che nel preparare i pacchi da spedire, era risultato insufficiente il materiale da imballaggio per la mancanza sia della carta per riempire le borse, sia dei cartoni ove collocarle; che la merce, spedita il 26.6.2023, era stata restituita il 29.6.2023 dal vettore, perché alcuni colli erano danneggiati; che la store manager aveva ripreso in carico i colli e, dopo averli sistemati, aveva rinnovato la spedizione, non accogliendo



la proposta della ricorrente di rifare integralmente i cartoni; che nessuna contestazione disciplinare era stata sollevata nei confronti delle colleghe che avevano partecipato all'imballaggio; che all'esito del procedimento disciplinare le era stata inflitta la sanzione del richiamo scritto; che tale sanzione era illegittima; di avere diritto al tempo pieno e alla riassegnazione al punto vendita di Roma Fiumicino. Svolte articolate considerazioni in diritto, concludeva chiedendo al GL l'accoglimento della domanda con il favore delle spese di lite.

Fissata l'udienza, si costituiva in giudizio [redacted] che chiedeva il rigetto della domanda. Deduciva che l'orario di lavoro della ricorrente era sempre rimasto part time, ad eccezione di alcuni limitati periodi in cui, a seguito di accordi intervenuti tra le parti e legati ad esigenze organizzative temporanee, la lavoratrice aveva lavorato per un numero maggiore di ore, pur rimanendo sempre a tempo parziale; che nel mese di aprile 2023, la resistente si era trovata di fronte all'esigenza di avviare un processo di ricerca finalizzato ad incrementare l'organico del punto vendita di Porte di Roma, che risultava scoperto rispetto al numero di risorse necessarie per garantirne la migliore efficienza; di aver avuto la necessità di introdurre una risorsa con orario di lavoro *part-time* (in base alle esigenze organizzative del negozio) e con ottime competenze linguistiche, di cui il negozio risultava scoperto; che presso il punto vendita di Porte di Roma la resistente necessitava di una risorsa che avesse una consolidata esperienza e conoscenza della realtà aziendale; che il punto vendita di [redacted] di Fiumicino (quello presso il quale la Ricorrente prestava servizio) era stato chiuso pressoché contestualmente al trasferimento della lavoratrice, a seguito della decisione degli Aeroporti di Roma di ristrutturare la galleria ove esso era collocato; che all'epoca del trasferimento la resistente non era affatto certa che il punto vendita aeroportuale sarebbe stato poi riaperto; che una volta riaperto detto punto vendita, la resistente aveva deciso di collocarvi solo personale a tempo determinato, ad eccezione della *Store Manager*, ossia la responsabile del punto vendita, la Sig.ra [redacted], assunta al II livello e con un ruolo e mansioni superiori a quelle svolte dalla Ricorrente; che il trasferimento della ricorrente era legittimo; che altresì era legittima la sanzione disciplinare del biasimo scritto inflitta alla ricorrente, per essere la stessa risultata l'unica addetta all'imballo della merce da spedire a Milano alla data del [redacted]. Svolte considerazioni in diritto, insisteva per il rigetto della domanda.

Fallito il tentativo di conciliazione, veniva escussi i testi.

Indi all'udienza del 15 aprile 2024, previo esame delle note autorizzate, la causa veniva discussa e decisa con sentenza pronunciata ex art. 429 co. 1° cpc, dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto.

OSSERVA IL GIUDICE che il ricorso è meritevole di accoglimento perché fondato.

Sull'orario di lavoro part time.



Il d.lgs n. 81 del 2015 prevede espressamente che il rapporto di lavoro subordinato possa essere a tempo pieno o a tempo parziale (art. 4), stabilendo che il contratto di lavoro a tempo parziale debba essere stipulato in forma scritta ai fini della prova (art. 5) con puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La novella prevede altresì la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale purchè ciò avvenga su accordo delle parti risultante da atto scritto (art. 8 comma 2).

Inoltre il lavoratore, il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8 comma 6).

Mette conto rilevare che la normativa richiamata disciplina unicamente i casi di trasformazione originati da un iniziale contratto di lavoro a tempo pieno, nulla disponendo su un diritto di trasformazione dell'orario di lavoro nell'ipotesi di un'assunzione effettuata e mantenuta con orario di lavoro a tempo parziale.

La Corte di Cassazione ha altresì affermato che anche nel contratto di lavoro part time ogni modifica dell'orario di lavoro necessita del mutuo consenso di entrambe le parti, in quanto, configurando la modalità oraria un elemento qualificante della prestazione oggetto del contratto part-time, la variazione, in aumento o in diminuzione, del monte ore pattuito, costituisce una novazione oggettiva dell'intesa negoziale inizialmente concordata, che richiede una rinnovata manifestazione di volontà, pertanto non desumibile per *facta concludentia* dal comportamento successivo delle parti a norma dell'art. 1362 c.c. (cfr. Cass. n. 1375/2018; Cass. n. 25006/2016; Cass. n. 16089/2014).

In particolare nella sentenza n. 1375 del 2018 i giudici di legittimità hanno esaminato un rapporto di lavoro svoltosi in alcuni periodi con orario full time e in altri part time, nel quale il monte orario originariamente pattuito veniva modificato unilateralmente e comunicato settimanalmente dal datore di lavoro. A fronte di un simile assetto, la Corte di legittimità, ha ritenuto di poter desumere per fatti concludenti il consenso del lavoratore alla modifica oraria per i soli periodi in cui il rapporto era stato a tempo pieno, ritenendo il monte orario elemento qualificante del contratto a tempo parziale tale da richiedere per la sua variazione la forma scritta.

Mette conto evidenziare che tale orientamento, affrontando la questione della forma con cui debba manifestarsi la volontà delle parti nei (differenti) casi di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time (Cass. n. 25006/2016) e di variazione dell'orario pattuito nell'ambito di lavoro part time (Cass. nn. 26109/2014 e 1375/2018), non pare possa incidere, pertanto sulla fattispecie, ben



distinta, della trasformazione/costituzione del rapporto in contratto di lavoro a tempo pieno, per il quale come è stato ribadito nella sentenza appena richiamata, non è previsto alcun vincolo di forma.

Ora, sulla base di principi giurisprudenziali sopra richiamati, nulla impedisce che anche in un rapporto di lavoro originariamente strutturato con part time le parti possano accordarsi per una modifica oraria per un tempo limitato, scaduto il quale il contratto ritorna all'orario originale, salva la possibilità di prorogare la durata della modifica.

La temporaneità della modifica oraria presuppone però la sussistenza di una esigenza organizzativa temporanea idonea a giustificare l'assegnazione solo provvisoria di un incremento di ore ulteriori rispetto a quelle originariamente stabilite con l'assunzione.

Peraltro, nel rapporto di lavoro part time il temporaneo incremento di ore non dovrebbe superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale stabilito dall'art. 6 co. 2 d.lgs n. 81/2015, risultando altrimenti l'applicazione del termine violativa della normativa posta a tutela del lavoratore.

La temporanea modifica a orario pieno appare dunque ammissibile solo per brevi periodi, in quanto l'adibizione prolungata (e continuativa) al nuovo orario (a tempo pieno o parziale) svuota il senso stesso del termine (e dell'orario supplementare), determinando un nuovo assetto del rapporto, rispetto al quale appare illegittima una successiva riduzione unilaterale dell'orario di lavoro.

Ciò è quanto accaduto nel caso in esame, dove a fronte di un'assunzione part time della ricorrente per 24 ore settimanali, la parte datoriale ha proposto dapprima una temporanea trasformazione in full time per la durata di un mese (dal 01.08.2022 al 01.09.2022), che però ha successivamente prorogato per diversi mesi, fino al 31 maggio 2023, giustificandola per esigenze organizzative neanche precisate, per poi ripristinare dal mese di giugno 2023 l'originario orario part time.

In virtù dei principi giurisprudenziali sopra richiamati, siffatta prolungata e continua prestazione di un orario pari a quello previsto per il tempo pieno ha di fatto determinato la trasformazione dell'orario di lavoro in tempo pieno; in tale contesto alcun rilievo giuridico può dunque attribuirsi all'apposizione del termine negozialmente previsto, perché il comportamento delle parti ha palesemente sconfessato la temporaneità delle esigenze organizzative che avrebbero giustificato il temporaneo incremento orario.

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 8658/2019 ha chiarito che, sebbene (nella vigenza del d.lgs n. 81/2015) il superamento del monte ore massimo previsto dalla contrattazione collettiva per il lavoro a tempo parziale (in mancanza di previsione legale o contrattuale collettiva) non determini la trasformazione del rapporto in lavoro a tempo pieno, è comunque possibile che, *“a causa della continua prestazione di un orario pari a quello previsto per il tempo pieno, possa ritenersi che la trasformazione si sia verificata per fatti concludenti, trattandosi di una prestazione di un orario*



*maggior, tale da far venir meno la scelta contrattuale iniziale di un orario parziale, superabile solo in determinate circostanze*". Tali circostanze ricorrono ad esempio quando vi sia: 1) continuit  di lavoro; 2) programmazione degli orari supplementari elevati, una costante reperibilit , carenze strutturali dell'organico e, dunque, una prestazione divenuta a tempo pieno.

Nel caso in scrutinio, l'assenza di specifiche esigenze organizzative della resistente che giustificassero il temporaneo svolgimento di ore in pi  di quelle originariamente concordate, nonch  le continue proroghe apportate alla durata della modifica oraria, dimostra che la volont  reale delle parti era di trasformare dal 1  agosto 2022 il contratto a tempo pieno (o, comunque, hanno accettato con "fatti concludenti" di trasformare definitivamente quanto inizialmente pattuito come temporaneo).

Pertanto va dichiarato che dal 1  agosto 2022 il rapporto di lavoro della ricorrente si   trasformato da part time a full time, con conseguente diritto della lavoratrice a osservare da tale data l'orario pieno; per l'effetto va dichiarata illegittimo il ripristino del part time disposto dalla resistente a far tempo dal 1  giugno 2023, non avendo la ricorrente espresso a tale data il consenso alla nuova modifica di orario.

Conseguentemente va dichiarato il diritto della ricorrente a percepire la retribuzione piena, in luogo di quella ridotta corrispostale a decorrere dal giugno 2023.

#### Sul trasferimento

Secondo i principi generali del diritto delle obbligazioni, la prestazione deve essere eseguita nel luogo determinato dal contratto o dagli usi e in assenza di tale determinazione nel luogo desumibile dalla natura della prestazione o da altre circostanze (art. 1182 c.c.). La prestazione di lavoro, di regola,   eseguita nella sede dell'impresa titolare del rapporto, comunicata per iscritto al lavoratore secondo le disposizioni del d.lgs n. 157/1997.

Il datore di lavoro, perch , nell'esercizio dei propri poteri organizzativi e direttivi, pu  modificare unilateralmente il luogo di lavoro e trasferire il lavoratore da una sede di lavoro ad un'altra. La fattispecie del trasferimento non   definita dal legislatore, ma   individuata dalla giurisprudenza in uno spostamento definitivo (salvo successivi ulteriori trasferimenti) e senza limiti di tempo del luogo di lavoro del lavoratore.

L'istituto del trasferimento del lavoratore trova la propria disciplina dell'art. 2103 comma 7 c.c., secondo cui il lavoratore "non pu  essere trasferito da una unit  produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

Il potere di modificare il luogo di lavoro rientra quindi, come anticipato, tra i poteri direttivi e modificativi del datore di lavoro, espressione del c.d. *ius variandi*, potere che il datore di lavoro, cos  come previsto dal citato art. 2103 c.c, pu  esercitare tanto nella scelta delle mansioni, con il limite



dell'equivalenza e con il divieto di demansionamento, quanto nella scelta del luogo della prestazione, in presenza, come detto, delle comprovate ragioni sopra richiamate.

La Corte di Cassazione con sentenza n. 19413/2021 ha affermato che il provvedimento *“non deve necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda... salvo che sia contestata la legittimità del trasferimento, avendo in tal caso il datore di lavoro l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e non potendo limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte”*, fermo restando che il controllo giurisdizionale sulla legittimità del provvedimento datoriale deve comunque effettuarsi anche alla luce dei principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

In definitiva, quindi, a prescindere dal momento in cui vengano esternate le ragioni a fondamento del trasferimento (in fase stragiudiziale o in sede giudiziale), questo può ritenersi legittimo se sussiste una motivazione oggettiva verificabile connessa all'organizzazione aziendale. In ogni caso le comprovate ragioni devono essere descritte in maniera dettagliata, e non generica e vanno confermate da prove a corredo, in mancanza delle quali non può ritenersi assolto l'onere probatorio; incombe invero sul datore di lavoro l'onere di provare in giudizio le ragioni tecniche organizzative e produttive che hanno giustificato il provvedimento di trasferimento del lavoratore.

Ad esempio, secondo la Corte di Cassazione è illegittimo il trasferimento del lavoratore se nella sede di partenza non è provato l'esubero di personale o se non vi è l'effettiva mancanza di manodopera nella sede di destinazione (cfr. Cass. n. 20913/2013).

In virtù dell'art. 41 Cost., il Giudice deve valutare la veridicità delle ragioni poste a base del trasferimento e la sussistenza di un nesso di causalità tra queste e il lavoratore trasferito, senza sindacare nel merito le scelte organizzative del datore di lavoro (cfr. Cass n. 19413/2021, secondo cui il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, legittimanti il trasferimento del lavoratore ai sensi dell'art. 2103 c.c., deve essere diretto ad accertare la corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata ex art. 41 Cost., non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore, che non deve peraltro presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo).

Nel caso in scrutinio, la resistente con missiva del 19.04.2023 ha disposto il trasferimento della ricorrente dal punto vendita di Roma Fiumicino a quello presso il centro commerciale Porta di Roma, motivandolo con la necessità aziendale di incrementare l'organico di detto punto vendita con una






risorsa part time già esperta e con particolari competenze linguistiche, stante la necessità aziendale di sviluppare la clientela straniera a Porta di Roma (doc. 13 ricorso).


Le ragioni del disposto trasferimento non sono state dimostrate dalla resistente, la quale costituendosi in giudizio nulla ha dedotto circa la carenza di personale presso il punto vendita a Porta di Roma, limitandosi ad allegare l'organico delle risorse ivi addette all'esito del trasferimento della ricorrente (doc. 2 fasc. res.).

In particolare non risulta provato che la ricorrente sia stata trasferita per coprire un posto rimasto vacante per dimissioni/licenziamento/trasferimento di altro lavoratore, oppure per implementazione dell'organico conseguente a una ristrutturazione aziendale o un aumento del fatturato.

Costituendosi in giudizio la resistente nulla ha chiarito e dedotto circa la necessità di avere presso Porta di Roma una risorsa con l'esperienza professionale acquisita dalla ricorrente. Dall'espletata istruttoria orale è emerso che presso detto punto vendita la ricorrente non era assegnataria di compiti specifici e svolgeva le ordinarie mansioni di commessa al pari dei colleghi di uguale inquadramento contrattuale. Le risultanze istruttorie hanno inoltre evidenziato che detto punto vendita non era di nuova apertura, risultando già avviato da tempo e dotato, oltre che di uno store manager, di 6 risorse con livello analogo alla ricorrente, di cui 4 assunti da almeno 4 anni (doc. 2 fasc. res.).

Neanche è stata dimostrata l'asserita necessità di sviluppare la clientela straniera, atteso che dai report settimanali (pacificamente) redatti dallo store manager del punto vendita di Porta di Roma (doc. 18 fasc. ric.) risulta l'assenza di clientela straniera: nel paragrafo "client typology and nationalities" si legge che nella settimana in cui è stato disposto il trasferimento, quella dal 24 al 30 aprile, erano stati rilevati "pochissimi clienti stranieri"; nella settimana 22-28 maggio 2023 veniva segnalato un "aumento dei turisti ma che non portano un vero e proprio incremento del fatturato. Molta clientela fidelizzata e locale"; ed infine quando la ricorrente è giunta in negozio, nella settimana dal 19 al 25 giugno 2023, viene segnalata una clientela "prettamente italiana durante la settimana e più eterogenea nel week end".

Le responsabili del personale di  sentite come testi, hanno riferito che tali reports non vengono a loro trasmessi e che solo in occasione del disposto trasferimento della ricorrente erano state informate dalla direzione commerciale circa l'affluenza di clientela straniera su Porta di Roma.

La teste , direttore delle Risorse Umane presso la resistente, ha dichiarato: "*Sul cap. 18.3 del ricorso, confermo che presso il punto vendita Porte di Roma ci sono 6 addetti compresa la ricorrente e di cui una è la Store Manager. Non ricordo i nomi degli addetti. Adr. Tutti svolgono le stesse attività di vendita e di gestione del magazzino, ma tutti nello stesso modo. L'unico che svolge in maniera diversa è la Store Manager che ha dei compiti aggiuntivi. Ne sono a conoscenza perché per*



*indicazioni aziendali tutti i nostri negozi sono gestiti in questo modo. Sul cap. 18.4 il punto vendita di Porte di Roma è un negozio full price e non outlet. Adr. Dai dati che ci sono stati forniti c'è presenza di clientela straniera anche russofona. Viene mostrato alla teste il doc. 18 del ricorso, la teste dichiara: non conosco questa modulistica, che non arriva all'Ufficio del Personale. Adr. Preciso che i dati del Centro Commerciale e quelli del crm non arrivano sistematicamente all'Ufficio del Personale, e ci sono stati comunicati solo in occasione dei trasferimenti di cui sopra. Adr. I dati sulla presenza di clientela straniera e russofona sono stati da noi acquisiti quando abbiamo dovuto valutare i trasferimenti dal punto vendita di Fiumicino. Adr. Non ho evidenze sul successivo andamento della presenza di clientela straniera presso il punto vendita di Porte di Roma. Adr. Ricordo che quando abbiamo valutato il trasferimento della ricorrente a Porte di Roma abbiamo tenuto conto delle sue competenze linguistiche e anche della nostra necessità di inserire una sale assistant. Adr. Non ricordo quanti fossero all'epoca gli addetti sale assistant presso Porte di Roma, posso dire che il fatto di sapere che la ricorrente era una persona esperta ci aiutava nella gestione. Adr. Presso il punto vendita Porte di Roma c'era già uno Store Manager. Adr. Il punto vendita di Porte di Roma era aperto da tempo e comunque c'è rotazione del personale."*

La teste \_\_\_\_\_, addetta presso l'ufficio risorse umane della resistente, ha riferito: "*Sul cap. 18.3 posso dire che attualmente presso Porte di Roma, oltre allo Store manager, ci sono cinque sale assistant compresa la ricorrente. Adr. Quando la ricorrente è stata trasferita lì a maggio 2023 c'erano mi pare 4 sale assistant, perché proprio in quel periodo c'è stato un ricambio di un addetto \_\_\_\_\_ . Attualmente \_\_\_\_\_ non opera più lì. Adr. Normalmente tutti i sale assistant svolgono un pacchetto di attività identiche tra di loro, poi immagino che nella gestione quotidiana la Store manager possa affidare loro compiti specifici, però non ci sono compiti preassegnati. Adr. Porte di Roma è un negozio full price; so che dalla Direzione Commerciale ci è stato comunicato che c'è stato un aumento di clientela straniera; per quanto riguarda la specificità, possiamo anche vagliare tramite il nostro sistema crm la nazionalità di provenienza."*

Da tali deposizioni si evidenzia da un lato l'assenza di un monitoraggio aziendale circa l'afflusso/sviluppo della clientela straniera presso il punto vendita di Porte di Roma, dall'altro lo scarso interesse aziendale al riguardo, tanto da non disporre l'acquisizione di dati informativi. Per il resto si deve rilevare che entrambe le testi, addette all'ufficio del personale, abbiano riferito de relato circa l'afflusso della clientela straniera, avendo le stesse precisato di essere state informate sul punto dalla Direzione commerciale.



Dall'espletata istruttoria emerge dunque un quadro probatorio del tutto carente in ordine alle esigenze tecnico organizzative che la parte datoriale avrebbe dovuto dimostrare per sostenere la fondatezza del trasferimento, che appare pertanto violativo del disposto dell'art. 2103 c.c.

Deve inoltre rilevarsi che alcun elemento di prova è stato offerto dalla resistente per giustificare l'assegnazione della ricorrente presso il punto vendita di Porte di Roma, piuttosto che in altri punti vendita dell'azienda presenti nella Capitale e ubicati in zone meno lontane dall'abitazione della ricorrente.

Giova osservare che i giudici di legittimità hanno sottolineato che *“in tema di trasferimento del lavoratore, poiché la finalità principale della norma di cui all'art. 2103 c.c. è quella di tutelare la dignità del lavoratore e di proteggere l'insieme di relazioni interpersonali che lo legano a un determinato complesso produttivo, le tutele previste per il lavoratore trasferito rilevano anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto (ad esempio nello stesso territorio comunale) da una unità produttiva ad un'altra, intendendo per unità produttiva ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituisca una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale”* (Cass. n. 20600/2014), precisando inoltre *“che nel caso di spostamento del lavoratore all'interno dello stesso complesso aziendale, oppure entro un ambito geografico ristretto (ad es. nel territorio di un medesimo Comune), l'art. 2103 protegge il lavoratore contro eventuali lesioni della sua dignità professionale (art. 2087 c.c.) oppure contro la possibile alterazione dell'organizzazione sindacale aziendale (ad es. col mutamento della base elettorale delle rappresentanze aziendali) di cui all'art. 19 l. 20 maggio 1970 n. 300”*. (Cass. n. 5153/1999).

In conclusione, stante l'accertata violazione dell'art. 2013 c.c., deve essere dichiarato illegittimo il trasferimento della ricorrente dal punto vendita di Aeroporti Fiumicino a quello di Porte di Roma e, per l'effetto, la resistente va condannata a reintegrare la ricorrente presso il punto vendita di provenienza.

Sulla sanzione disciplinare conservativa.

Con lettera del 15.06.2023 la resistente ha contestato alla ricorrente di non aver provveduto in data 25.05.2023 al corretto imballaggio della merce da spedire a Milano.

Sostiene la società che la ricorrente sarebbe stata l'unica addetta all'imballaggio, avendo apposto il proprio nome sulla bolla di spedizione.

La ricorrente lamenta l'infondatezza di tale addebito, per avere la stessa partecipato all'imballaggio della merce unitamente all'altra collega del negozio di Fiumicino aeroporto e alla store manager . Sul punto la ricorrente ha precisato di essere stata l'unica a



venire sanzionata e che nel preparare i pacchi da spedire, era risultato insufficiente il materiale da imballaggio per la mancanza sia della carta per riempire le borse, sia dei cartoni ove collocarle; che la merce, spedita il 26.6.2023, era stata restituita il 29.6.2023 dal vettore, perché alcuni colli erano danneggiati; che la store manager aveva ripreso in carico i colli e, dopo averli sistemati, aveva rinnovato la spedizione, non accogliendo la proposta della ricorrente di rifare integralmente i cartoni.

Sul punto la teste ha riferito: “ sono dipendente della resistente con mansioni di commessa presso il punto vendita di Castel Romano. Adr. Ho una causa pendente innanzi questo Ufficio nei confronti della resistente, la causa ha per oggetto l’impugnazione del mio trasferimento da Fiumicino a Castel Romano. Adr. Ho indicato l’odierna ricorrente come teste nel mio ricorso. Adr. Conosco la ricorrente con la quale ho lavorato presso il punto vendita della resistente di Fiumicino aeroporto....Sul cap. 22.2 sono rimasta presso il punto vendita di Fiumicino fino alla sua chiusura avvenuta a maggio 2023. Confermo il cap. 22.2, rammento che la ricorrente ha svolto quanto descritto nel capitolo. Confermo il cap. 22.3 . Sul cap. 22.5 io non ho ricevuto contestazioni in relazione agli imballaggi della merce che avevo fatto insieme alla ricorrente e alla sig.ra Voglio precisare che rammento che la merce ci è tornata indietro la prima volta dal corriere e rammento che io, la ricorrente e la , abbiamo provveduto a rimballare la merce e a spedirla. Adr. Dopo la merce non è più tornata indietro....Sul cap. 7 della memoria ricordo che non è stata data nessuna direttiva su come imballare la merce. Adr. Preciso che noi dovendo sgombrare il negozio di Fiumicino da tutta la merce, ci siamo preoccupate di richiudere le borse nella carta e nelle foderine. Quindi prima abbiamo preparato genericamente la merce e poi l’abbiamo divisa per le destinazioni che ci sono state indicate. Adr. Non abbiamo avuto altre indicazioni.”

Da tale deposizione emerge quindi che la ricorrente ebbe a effettuare l’imballaggio unitamente alla collega e alla responsabile del negozio, sig.ra .

Considerata la partecipazione alle attività di imballaggio anche della responsabile del negozio, appare dimostrato che si è trattato di operazioni avvenute sotto il controllo del diretto superiore della ricorrente; conseguentemente deve escludersi che eventuali errori nelle procedure di imballaggio possano imputarsi alla parte attrice.

Mette conto rilevare che seppure la teste ha riferito di avere anche lei una causa pendente nei confronti della resistente, la sua deposizione appare sufficientemente attendibile, essendo incontroverso che pure lei all’epoca dei fatti era addetta presso il punto vendita di Fiumicino aeroporto. Detta testimonianza non è stata del resto smentita da alcuno dei testi citati dalla resistente. Peraltro, la parte datoriale, sulla quale ricadeva l’onere probatorio, nulla ha dimostrato in ordine alla fondatezza del rilievo disciplinare.



Pertanto deve essere dichiarato illegittima la sanzione disciplinare del biasimo scritto applicata alla ricorrente, non essendo stata dimostrata la fondatezza dell'addebito.

Ai sensi dell'art. 91 epc, deve essere condannata a rifondere alla ricorrente le spese di lite, liquidate come in dispositivo.

PQM

Disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

**ACCERTA E DICHIARA CHE DAL 1° AGOSTO 2022 IL RAPPORTO DI LAVORO DELLA RICORRENTE SI E' TRASFORMATO IN RAPPORTO A TEMPO PIENO;**

**PER L'EFFETTO DICHIARA ILLEGITTIMA L'IMPOSIZIONE DATORIALE DEL TEMPO PARZIALE AVVENUTA A FAR TEMPO DAL 1° GIUGNO 2023; DICHIARA ALTRESI' IL DIRITTO DELLA RICORRENTE ALLA RETRIBUZIONE PIENA IN LUOGO DI QUELLA RIDOTTA CORRISPOTALE DAL GIUGNO 2023;**

**ACCERTA E DICHIARA ILLEGITTIMO IL TRASFERIMENTO DELLA RICORRENTE PRESSO IL PUNTO VENDITA DI PORTE DI ROMA E, PER L'EFFETTO, ORDINA A**

**DI REINTEGRARE LA RICORRENTE NEL POSTO DI LAVORO DI PROVENIENZA, PRESSO IL PUNTO VENDITA DI AEROPORTO DI FIUMICINO;**

**DICHIARA ILLEGITTIMA, DISPONENDO PERTANTO L'ANNULLAMENTO, LA SANZIONE DEL RICHIAMO SCRITTO INFLITTA ALLA RICORRENTE IL 30.06.2023.**

**CONDANNA A RIFONDERE ALLA RICORRENTE LE SPESE DI LITE, CHE LIQUIDA IN € 5.388,00 PER COMPENSI DI AVVOCATO, OLTRE RIMBORSO SPESE GENERALI DEL 15%, IVA, CPA E RIMBORSO C.U. DI € 259,00.**

Roma, 15 aprile 2024

Giudice

Daniela Bracci



