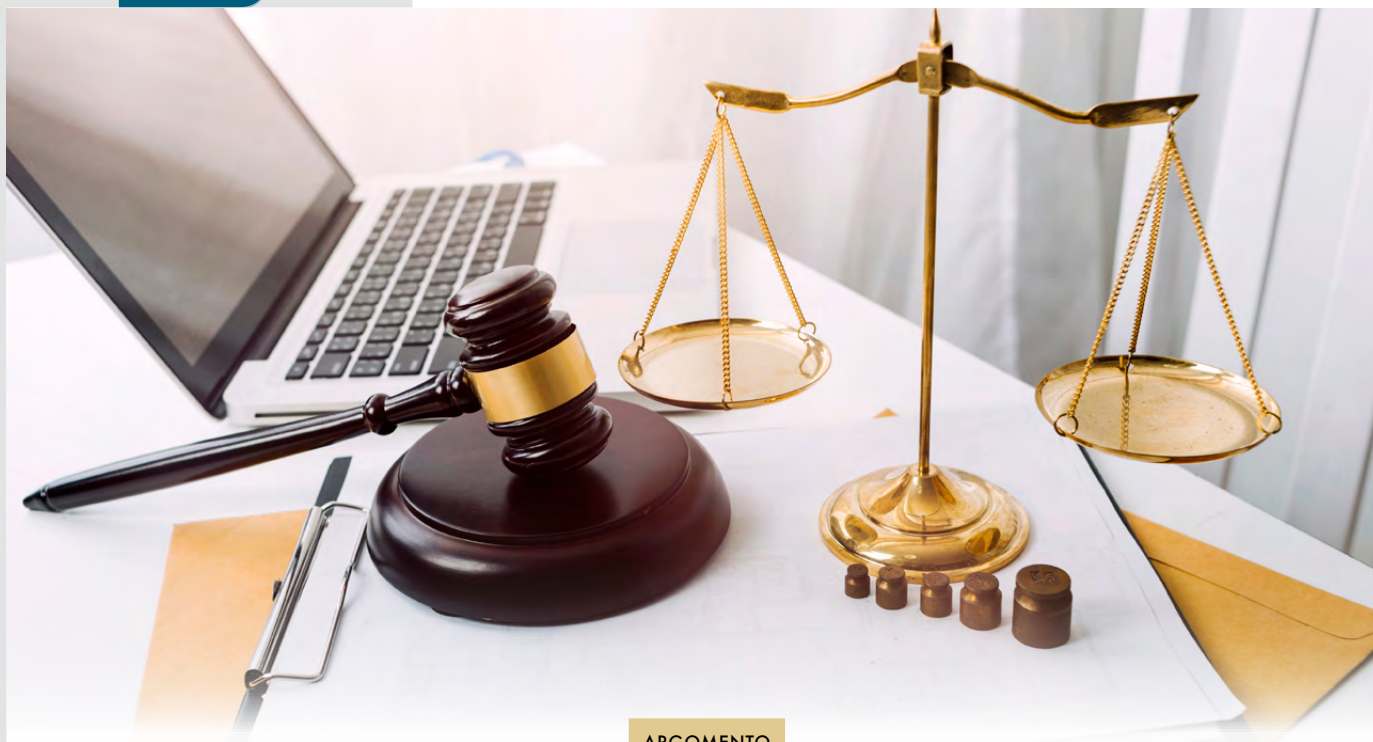




ARGOMENTO

MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E TRASFERIMENTO DELLA DIPENDENTE: LA CASSAZIONE ESCLUDE LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Cass., sez. Lavoro, Ord. 30 aprile 2026, n. 11945

AUTORE
GIORGIO PEZZONI
Consulente del Lavoro
Milano

Con l'ordinanza n. 11945 del 30 aprile 2026, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul delicato tema delle molestie sessuali in ambito lavorativo, del cosiddetto “*stalking* occupazionale” e degli obblighi di tutela gravanti sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., confermando la decisione della Corte d'Appello di Bari che aveva escluso ogni responsabilità della società nei confronti di una dipendente che lamentava gravi conseguenze psicofisiche derivanti dalle condotte di un collega.

La vicenda trae origine dalle denunce presentate da una lavoratrice addetta al recapito, la quale aveva riferito di essere stata oggetto, a partire dal 2007, di insistenti attenzioni, *avances* e molestie sessuali da parte di un collega sindacalista. Secondo il suo racconto, l'uomo le avrebbe prospettato la possibilità di favorire il suo trasferimento senza incontrare l'opposizione degli altri lavoratori, dando avvio a una serie di comportamenti indesiderati che avrebbero inciso profondamente sul suo equilibrio psicologico. Nel marzo 2011 la dipendente, tramite il proprio legale, segnalava formalmente la situazione all'azienda chiedendo contestualmente di essere trasferita in

una sede diversa, preferibilmente vicina al luogo di residenza, per sottrarsi alle pressioni subite. Poche settimane dopo, la società disponeva il trasferimento presso una sede ubicata fuori dalla provincia di Bari, a circa 360 chilometri dalla sua abitazione, decisione che la lavoratrice riteneva illegittima e lesiva della propria salute. Nel frattempo, le veniva diagnosticato un disturbo *post-traumatico* da *stress* associato a una grave forma depressiva e la stessa sosteneva che il trasferimento avesse aggravato ulteriormente il quadro clinico.

In primo grado il Tribunale di Bari aveva accolto le sue domande, ritenendo sussistente una situazione qualificabile come “*stalking* occupazionale” e ravvisando una violazione degli obblighi di protezione gravanti sul datore di lavoro. Il giudice aveva quindi dichiarato illegittimo il trasferimento, condannato l'azienda a individuare una sede più vicina alla residenza della lavoratrice e riconosciuto un risarcimento del danno biologico e morale pari a oltre Euro 47.000.

La Corte d'Appello di Bari aveva però ribaltato integralmente tale decisione, escludendo che la società fosse rimasta inerte o avesse omesso di adottare le misure necessarie a pre- ➤



servare l'integrità psicofisica della dipendente. In particolare, i giudici territoriali avevano evidenziato che l'azienda, ricevuta la denuncia, si era immediatamente attivata per allontanare la lavoratrice dall'ambiente in cui si sarebbero verificati gli episodi contestati, aveva svolto accertamenti interni e aveva avviato un procedimento disciplinare nei confronti del collega segnalato. La Corte aveva inoltre rilevato che il trasferimento presso la sede più lontana era stato di durata limitata e che successivamente la dipendente era stata assegnata a sedi progressivamente più vicine al proprio domicilio.

Nel ricorso per cassazione la lavoratrice sosteneva che la Corte d'Appello avesse erroneamente rimesso in discussione l'accertamento delle molestie e dello *stalking* occupazionale compiuto dal Tribunale, nonostante tale punto non fosse stato specificamente impugnato dalla società. Contestava inoltre l'omessa valutazione delle prove testimoniali e la carenza di motivazione sulla rilevanza delle molestie sessuali, insistendo sul fatto che il trasferimento costituiva una misura discriminatoria e ritorsiva vietata dall'art. 26 del D.lgs. n. 198 del 2006, poiché adottata a seguito della denuncia delle condotte subite.

La Suprema Corte ha dichiarato inammissibili o infondati tutti i motivi di ricorso.

Sul piano processuale ha rilevato che le censure relative al presunto passaggio in giudicato dell'accertamento dello *stalking* occupazionale non rispettavano gli oneri di specificità richiesti nel giudizio di legittimità. Nel merito, i giudici hanno affermato che la questione decisiva non era tanto l'accertamento della sussistenza delle molestie, quanto la verifica dell'adempimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutela previsto dall'art. 2087 c.c. Sotto questo profilo, la Corte ha condiviso la valutazione della Corte d'Appello secondo cui la parte datoriale, appena ricevuta la denuncia, aveva adottato misure immediate e concrete per proteggere la lavoratrice, individuando una sede lavorativa esterna alla provincia di Bari che impedisse ogni contatto con il collega indicato come autore delle molestie. È stato inoltre valorizzato il fatto che l'azienda

avesse promosso un'indagine interna e avviato un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente segnalato, dimostrando un comportamento attivo e diligente volto a prevenire ulteriori pregiudizi.

Particolare rilievo assume anche l'interpretazione dell'art. 26 del Codice delle pari opportunità. La Cassazione ha escluso che il trasferimento costituisca un atto discriminatorio o ritorsivo, osservando che la lavoratrice aveva espressamente richiesto di essere assegnata ad altra sede proprio nella comunicazione con cui denunciava i fatti. Di conseguenza, il provvedimento aziendale non poteva essere considerato una reazione alla denuncia né una conseguenza del rifiuto delle molestie sessuali. La Corte ha inoltre precisato che il comma 3-*bis* dell'art. 26, introdotto soltanto nel 2017 e volto a rafforzare la tutela contro le ritorsioni, non era applicabile alla vicenda poiché i fatti risalivano al 2011. È stato altresì accertato che la sede individuata dall'azienda rappresentava l'unica soluzione disponibile fuori dalla provincia di Bari compatibile con le mansioni svolte dalla dipendente e con le prescrizioni del medico competente, che richiedevano l'utilizzo di un automezzo.

Con il rigetto definitivo del ricorso, la Cassazione ha quindi ribadito un principio di particolare importanza in materia di tutela della salute e della dignità del lavoratore: il datore di lavoro risponde delle molestie poste in essere da altri dipendenti soltanto quando ometta di adottare le misure concretamente esigibili per prevenirle o farle cessare; al contrario, quando dimostri di essersi attivato tempestivamente con iniziative idonee a proteggere la vittima e ad accertare i fatti denunciati, non può essergli imputata la responsabilità per le conseguenze dannose derivanti dalle condotte del molestatore. La decisione si inserisce pertanto nel consolidato orientamento giurisprudenziale che interpreta l'art. 2087 c.c. come una norma che impone al datore un obbligo di protezione e prevenzione particolarmente rigoroso, ma non una responsabilità oggettiva per ogni evento lesivo verificatosi nell'ambiente di lavoro.



LAVORO STAGIONALE: NESSUN LIMITE ALLE PROROGHE NEI CONTRATTI A TERMINE

Cass., sez.
Lavoro, 27
aprile 2026
n. 11269

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda ha riguardato un lavoratore assunto con più contratti stagionali a tempo determinato, relativi alla lavorazione del tonno, stipulati annualmente tra il 2015 e il 2018. Complessivamente, nell'arco di tale periodo, sono stati conclusi quattro contratti a termine, oggetto, però, di sette proroghe complessive, con conseguente superamento del limite massimo di cinque proroghe previsto, in via generale, dall'art. 21 del D.lgs. n. 81 del 2015.

Il tribunale di primo grado ha accolto la domanda del lavoratore e ha dichiarato la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato stagionale a tempo indeterminato, con condanna della società alla riassunzione e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità, ritenendo applicabile anche ai contratti stagionali il limite massimo di proroghe previsto dalla disciplina generale. La Corte d'appello di Milano ha confermato tale decisione, osservando che, sebbene per i contratti stagionali la legge escluda espressamente sia il limite massimo di durata complessiva di 36 mesi sia la regola dello "*stop and go*", non vi è invece alcuna deroga esplicita rispetto al limite delle cinque proroghe. Pertanto ha ritenuto che il suo superamento comportasse la conversione del rapporto a tempo indeterminato ed ha inoltre escluso che la conversione potesse avvenire in forma di *part time* verticale limitato alla stagione, ritenendo necessario il riconoscimento di un rapporto stabile a tempo pieno.

La società datrice ha proposto ricorso per cassazione articolato in due motivi. Con il primo motivo ha sostenuto che la Corte d'appello ha errato nell'interpretare l'art. 21 del D.lgs. n.

81/2015, poiché la disciplina generale sulle proroghe non sarebbe applicabile al lavoro stagionale, già sottratto al limite dei 36 mesi e caratterizzato da una fisiologica reiterazione dei contratti, giustificata dalla natura stessa dell'attività. Con il secondo motivo ha contestato le conseguenze della conversione, sostenendo che, anche qualora fosse disposta, essa dovrebbe rispettare la natura stagionale del rapporto e dunque configurarsi come contratto a tempo indeterminato ma a *part time* verticale.

La Corte di cassazione ha accolto il primo motivo di ricorso, ritenendo non applicabile al lavoro stagionale il limite massimo di cinque proroghe previsto dall'art. 21, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015. La Corte ha affermato che tale disposizione presuppone l'operatività del limite massimo di durata complessiva di 36 mesi, dal quale invece i contratti stagionali sono espressamente esclusi dall'art. 19. Di conseguenza, la disciplina delle proroghe, essendo strutturalmente ancorata a quel limite temporale, non può trovare applicazione nei rapporti stagionali. La Cassazione ha inoltre evidenziato che una diversa interpretazione sarebbe illogica, in quanto il sistema consente per il lavoro stagionale rinnovi illimitati anche senza soluzione di continuità, rendendo incoerente l'introduzione di un limite numerico alle proroghe. In linea con quanto evidenziato anche dalla dottrina e dalla più recente lettura normativa, la stagionalità costituisce già un sufficiente presidio contro l'abuso dei contratti a termine. Alla luce di tali considerazioni, la Corte ha cassato la sentenza impugnata, rinviando alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione per un nuovo esame, con assorbimento del secondo motivo.



COME SCEGLIERE IL LAVORATORE DA LICENZIARE NEI CASI DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Cass., sez.
Lavoro,
15 aprile 2026,
n. 9668

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso si riferisce ad una società S.r.l. che aveva deciso di impugnare davanti alla Corte d'Appello di Napoli la sentenza del Tribunale che le era stata sfavorevole. In primo grado, infatti, era stato accolto il ricorso di una dipendente, con la conseguente dichiarazione di illegittimità del licenziamento. La decisione riguardava il fatto che l'azienda, secondo quanto accertato dal Tribunale, non aveva rispettato l'obbligo di *repêchage*, cioè non aveva verificato concretamente la possibilità di ricollocare la lavoratrice all'interno dell'organizzazione, prima di procedere al licenziamento. La società propone quindi ricorso per cassazione.

La Suprema Corte richiama il proprio orientamento ormai consolidato e ricorda che, per poter legittimamente parlare di licenziamento individuale per *giustificato motivo oggettivo*, l'art. 3 della Legge n. 604/1966 richiede che ricorrano alcuni presupposti ben precisi.

In particolare:

- deve esserci una reale soppressione del posto di lavoro, o comunque del settore o reparto cui era assegnato il dipendente;
- questa soppressione deve essere riconducibile a scelte organizzative del datore di lavoro, che non possono essere sindacate dal giudice nel merito (cioè quanto a opportunità o convenienza), ma devono essere effettive e non simulate, e incidere davvero sulla struttura o sull'organizzazione dell'impresa;
- infine, deve risultare impossibile reimpiegare il lavoratore in altre mansioni.

Proprio quest'ultimo aspetto, il cosiddetto obbligo di *repêchage*, viene richiamato come fondamentale, sia alla luce della tutela costituzionale del lavoro sia perché serve a garantire che il licenziamento non sia in realtà pretestuoso o finalizzato semplicemente ad allontanare quel determinato lavoratore.

La Corte sottolinea anche un altro punto importante: spetta al datore di lavoro dimostrare che tutti questi requisiti sussistono. Questo onere della prova può essere assolto anche tramite presunzioni, ma non può essere ribaltato sul lavoratore, al quale non può essere richiesto di indicare concretamente i posti alternativi in cui avrebbe potuto essere ricollocato.

La Cassazione precisa che, quando ci si trova di fronte a una generica esigenza di riduzione del personale tra lavoratori con mansioni tra loro omogenee e fungibili, l'individuazione del dipendente da licenziare non può essere arbitraria. Il datore di lavoro deve rispettare *i principi di correttezza e buona fede*, valutando tutti i lavoratori coinvolti nella stessa realtà organizzativa. Proprio per questo, è possibile fare riferimento - come criterio guida - ai parametri previsti per i licenziamenti collettivi dall'art. 5 della Legge n. 223/1991, considerati particolarmente idonei a garantire un equilibrio tra le esigenze aziendali e la tutela dei lavoratori.

La Cassazione chiarisce un ulteriore aspetto importante: il datore di lavoro non è obbligato né a creare nuove posizioni né a modificare l'assetto organizzativo pur di evitare il licenziamento. Deve invece limitarsi a dimostrare che non esistono, al momento del recesso, posizioni libere compatibili con la professionalità del lavoratore.

Una volta provata la soppressione del posto e l'assenza di possibilità di ricollocazione, il giudice non può imporre al datore di mantenere in vita una posizione - nemmeno inferiore - perché altrimenti finirebbe per sostituirsi all'imprenditore nelle scelte organizzative, che restano di sua esclusiva competenza.

Infine, con riferimento specifico all'obbligo di *repêchage*, la Cassazione ribadisce che, a fronte della soppressione del posto, il datore di lavoro deve dimostrare che, al momento del licenziamento, non esistevano in azienda posizioni di ➤



sponibili analoghe o comunque compatibili, in cui poter ricollocare il lavoratore.

Questo obbligo non si limita solo alle mansioni equivalenti, ma può estendersi anche a quelle di livello immediatamente inferiore, purché:

- siano compatibili con il bagaglio professionale del dipendente;
- e non comportino modifiche dell'assetto organizzativo aziendale.

Nel caso concreto, la Corte d'Appello - in linea con i principi richiamati - aveva riconosciuto che il posto occupato dalla lavoratrice era stato effettivamente soppresso nell'ambito

di una riorganizzazione aziendale, motivata da esigenze economiche e di riduzione dei costi. Tuttavia, ha ritenuto che non fosse stata adeguatamente dimostrata la correttezza della scelta di individuare proprio quella lavoratrice come destinataria del licenziamento. In particolare, la società non aveva effettuato alcuna comparazione con gli altri dipendenti aventi lo stesso livello di inquadramento.

Per questo motivo, è stato escluso il nesso causale tra la soppressione del posto e il licenziamento della lavoratrice e, di conseguenza, il ricorso della società è stato respinto.

ARGOMENTO

PATTO DI NON CONCORRENZA: DETERMINATEZZA DEL CORRISPETTIVO E VALUTAZIONE DELLA CONGRUITÀ

La vicenda prende avvio dall'impugnazione della validità del patto di non concorrenza, applicato al lavoratore al momento della cessazione del rapporto da parte della società datrice di lavoro.

In primo grado, ritenuto nullo da parte dei giudici in quanto non determinato o determinabile, viene invece rivalutato come efficace e applicabile dai giudici di appello. Nella valutazione del caso, la Corte di appello sostiene che legare l'entità del compenso alla durata del rapporto di lavoro, così come avvenuto nel caso di specie, doveva reputarsi elemento non decisivo ai fini della determinazione dell'oggetto del contratto, essendo piuttosto attinente alla congruità del compenso. Rilevano i giudici di secondo grado che il profilo di indeterminabilità o indeterminatezza del corrispettivo pattuito tra le parti viene specificamente individuato su base annua, con riferimento alla concreta durata del rapporto (5.200€ annui da erogarsi in 13 mensilità) e, in quanto tale, di per sé pienamente determinabile, essendo la validità di tale clausola su-

scettibile di valutazione esclusivamente sotto il profilo della non manifesta iniquità e sproporzionalità del corrispettivo. Il compenso pattuito non poteva ritenersi simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato in rapporto al sacrificio richiesto, tanto più alla luce della durata complessiva del rapporto intercorso tra le parti tale da aver determinato il diritto del lavoratore alla percezione dell'importo complessivo, certamente non irrisorio, di € 26.000. Anche l'oggetto della pattuizione, limitato ad un singolo settore merceologico, può reputarsi adeguato e non comprime, secondo i giudici, la professionalità del lavoratore. Il datore di lavoro aveva anche dimostrato lo svolgimento di attività concorrenziale preclusa dal patto di non concorrenza, ed in merito alla richiesta del lavoratore di riduzione equitativa *ex art. 1384 c.c.* della penale prevista contrattualmente, tale penale non era stata ritenuta eccessiva dai giudici rispetto all'interesse del datore di lavoro, essendo definita in rapporto all'entità degli apporti concretamente corrisposti al lavoratore (pari, così come evidenziato, al triplo). ➤

Cass., sez. Lavoro,
8 gennaio 2026, n. 436

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano



Ricorre per Cassazione il lavoratore con quattro motivi di ricorso ai quali ha resistito con controricorso la società datrice di lavoro.

Con il primo motivo, relativo alla determinazione e determinabilità della somma erogata in un determinato arco temporale, sosteneva il lavoratore una violazione degli artt. 2125 c.c. e 1346 c.c. in relazione all'art. 360, n. 3 c.p.c. perché la Corte aveva erroneamente ritenuto soddisfatto il requisito della determinatezza-determinabilità del compenso pattuito per il patto di non concorrenza. Ciò sulla scorta del fatto che la somma erogata in costanza di rapporto fosse di per sé sufficiente a ritenere soddisfatti i requisiti di cui all'art. 1346 c.c. Il motivo è stato trovato infondato dagli Ermellini che, allineandosi alla valutazione del giudice di merito, confermano che la durata del rapporto non incide sulla determinatezza-determinabilità della somma, ma sulla sua congruità. Come ricordato dalla Corte di merito la durata del rapporto di lavoro deve reputarsi elemento non decisivo ai fini della determinazione o determinabilità dell'oggetto del contratto, essendo esso attinente piuttosto alla congruità del compenso; ed esse configurano cause distinte di nullità che operano su piani diversi: l'una sotto l'aspetto della determinatezza o determinabilità dell'oggetto e l'altra sotto il profilo dell'ammontare del corrispettivo simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato. Questo motivo viene rilevato come infondato dagli Ermellini.

Con il secondo motivo, si denuncia l'omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti perché la Corte ha erroneamente interpretato il patto di non concorrenza, laddove ha ritenuto congruo e proporzionato il compenso pattuito per il patto di non concorrenza sia in relazione alla sua durata complessiva che alla sua ampiezza ed estensione territoriale. La Corte ha omesso ogni valutazione circa l'estensione territoriale del patto e la perdita reddituale richiesta al lavoratore, e ciò con riguardo alla determinazione del corrispettivo indicato nel patto di non concorrenza. Analo-

gamente, avrebbe dovuto essere considerata, nella determinazione del corrispettivo, anche la durata dell'impegno alla non concorrenza, valutazione che non appare nella sentenza impugnata. Il motivo è infondato e sostanzialmente di merito, perché tende a sovrapporsi alla motivazione ampia e logica effettuata dai giudici dell'appello in proposito ed intende effettuare un nuovo bilanciamento degli interessi operato dalla Corte territoriale accertando la validità e la congruità del patto ed il rispetto dei limiti dettati dalla legge.

Con il terzo motivo si denuncia l'omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti in relazione all'erroneo rilievo attribuito, ai fini della valutazione circa la violazione del patto di non concorrenza, ad una delle tre testimonianze rese nel processo. La Corte ha ritenuto illegittimo il comportamento post contrattuale del ricorrente senza considerare minimamente le dichiarazioni rese dai testi D.A. e M. di segno completamente opposto alla poca credibile e contraddittoria versione offerta dal teste SA. Il motivo è inammissibile perché, sotto l'apparente deduzione di *error in procedendo* o *in iudicando*, denuncia vizi relativi all'accertamento dei fatti, alla valutazione delle prove ed alla individuazione delle circostanze di fatto rilevanti ai fini della decisione che la Corte ha effettuato motivatamente valutando le emergenze probatorie prodotte dalle parti, sottoponendole al proprio prudente e discrezionale vaglio critico. Gli Ermellini sottolineano come non potrebbero mai sostituirsi al giudice di appello ed attribuire maggiore rilevanza all'una o all'altra testimonianza e quindi ripetere le valutazioni delle circostanze di fatto.

Infine, con il quarto motivo si denuncia la violazione dell'articolo 1384 c.c. in relazione all'articolo 360, n. 3 c.p.c. poiché la Corte si è limitata a sostenere, del tutto tautologicamente, la congruità della penale pattuita contrattualmente, ritenendo apprezzabile l'interesse del creditore all'adempimento dell'accordo di ►



non concorrenza. Tuttavia, ha completamente omesso ogni valutazione circa l'impianto probatorio offerto da controparte sui disagi e gli eventuali danni subiti -anzi assenti- che avrebbero giustificato l'importo della penale di entità pari a tre volte l'importo percepito a titolo di corrispettivo. Anche quest'ultimo motivo è infondato. Sostengono gli Ermellini che la motivazione della sentenza esiste, per

quanto stringata, ed è pure logica e specifica: la Corte ha invero affermato che la penale non è manifestamente eccessiva rispetto all'interesse che il creditore aveva l'adempimento da parte del lavoratore dell'obbligo di non concorrenza, tanto più alla luce dell'espletamento da parte di quest'ultimo di attività di concorrenza in favore di una delle società espressamente precluse dal patto di non concorrenza.

ARGOMENTO

LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO NON COSTITUISCE CREDITO RETRIBUTIVO

Cass., civ.,
sez. Lav.,
28 gennaio
2026, n. 1902

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano

Un lavoratore aveva ceduto il quinto del proprio stipendio a favore della società finanziaria (cessione del quinto). La datrice di lavoro aveva regolarmente trattenuto le relative quote dallo stipendio del lavoratore, ma aveva omesso di versarle alla finanziaria cessionaria. In primo grado il Tribunale aveva condannato il solo datore di lavoro al pagamento delle somme trattenute e non versate, rigettando la domanda di condanna solidale della committente dell'appalto a cui il lavoratore era addetto e dell'appaltatore. In appello, la Corte di Napoli ha confermato integralmente la sentenza di primo grado, rigettando l'appello del lavoratore che chiedeva di estendere la responsabilità sia al committente che all'appaltatore ai sensi dell'art.

29, D.lgs. n. 276/2003 (responsabilità solidale committente-appaltatore per crediti dei dipendenti).

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per cassazione, la quale rigettava l'intero ricorso affermando che le quote di stipendio trattenute dal datore di lavoro in esecuzione di un contratto di cessione del quinto e non versate alla società finanziaria cessionaria non costituiscono "crediti retributivi" del lavoratore cedente ai sensi dell'art. 29, D.lgs. n. 276/2003: per effetto della cessione, il credito è uscito dal patrimonio del lavoratore e il cessionario è divenuto l'unico legittimato ad esigerne l'adempimento. Pertanto, committente e appaltatore non sono solidalmente responsabili per tale debito nei confronti del lavoratore.

ARGOMENTO

DIMISSIONI A CAUSA DI TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE: QUANDO RICORRE GIUSTA CAUSA DI RECESSO E CONSEGUENTE DIRITTO ALLA NASPI

Cass., sez.
Lavoro, Ord.
21 aprile 2026,
n.10559

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

L'ordinanza in analisi vede protagonista un ex dipendente, il quale si è visto rigettare dall'Inps la domanda di indennità di disoccupazione, a seguito di dimissioni giustificate da un trasferimento imposto dall'azienda dalla sede di Genova a quella di Cata-

nia. La decisione di primo grado è stata successivamente ribaltata in Corte d'Appello, la quale ha riconosciuto l'esistenza di una giusta causa di dimissioni, consistente nel mero trasferimento del lavoratore a una distanza innegabilmente superiore a 50 km dalla pro- ➤



pria residenza. A parere della Corte territoriale, questo elemento di per sé determinava l'impossibilità oggettiva di prestare attività lavorativa, integrando dunque una giusta causa di interruzione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla sussistenza di un inadempimento datoriale.

Contro tale decisione, l'Inps ha proposto ricorso in Cassazione motivando mediante la mancata dimostrazione, per conto della Corte territoriale, della sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive in giustificazione del trasferimento (art. 2103 c.c.). Al contrario i giudici d'Appello si sono limitati a prendere atto del mero elemento oggettivo del trasferimento a più di 50 Km. È stata tralasciata, pertanto, la verifica di alcuni elementi fondamentali che garantissero una giustificazione al trasferimento: primo, l'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro, ossia le summenzionate ragioni tecniche, organizzative e produttive all'origine della necessità di dislocare il lavoratore; in secondo luogo, l'intolle-

rabilità, anche solo provvisoria, di proseguire l'esercizio della prestazione lavorativa alle nuove condizioni.

La mancata dimostrazione dell'esistenza dei predetti elementi, che avrebbero poi condotto ad un necessario trasferimento del lavoratore, potrebbe portare a ritenere che il lavoratore si sia posto volontariamente nella posizione di disoccupato, aspetto inconciliabile con l'accesso alla relativa indennità. Da qui, la legittimazione al rigetto della domanda di Naspi da parte dell'Inps.

La Suprema Corte non ritiene sufficiente come giusta causa di cessazione del rapporto di lavoro la sussistenza dell'elemento fattuale del trasferimento della sede di lavoro ad una notevole distanza. Pertanto, la sentenza d'Appello viene cassata e rinviata alla Corte territoriale in diversa composizione affinché, con nuovo esame, venga rivalutata la sussistenza di una giusta causa delle dimissioni e di conseguenza dell'involontarietà dello stato di disoccupazione.