

Margherita Dominici

Agidae Opera – Consulenza normativa e gestione del personale



Il trasferimento del lavoratore presso altra unità produttiva

1. Premessa

Ai sensi dell'art. 2103 comma 8 del c.c., *“il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con Nota 13 giugno 2006/prot. n. 25/I/0000497, definisce come *“unità produttiva”* un'articolazione autonoma aziendale che sia idonea ad espletare l'attività per la quale l'impresa è stata ed è istituita.¹



Il trasferimento posto in essere senza i requisiti di cui sopra è da considerarsi come nullo (Corte di Cassazione sentenza 21037 del 28/09/2006). Pertanto, è onere del datore di lavoro (il quale esercita il suo potere gerarchico e direttivo sul dipendente) dimostrare:

- l'inutilità del dipendente nel prestare servizio presso la sede di lavoro di provenienza (quella originariamente pattuita nel contratto individuale di lavoro);
- la necessità della presenza del lavoratore nella futura sede di destinazione;

¹ Non rientra nella definizione di unità produttiva l'ufficio o reparto con funzioni ausiliarie/ strumentali. Si esclude dalla relativa disciplina di cui al presente articolo lo spostamento realizzato dal datore nell'ambito della medesima unità produttiva *«salvo i casi in cui l'unità produttiva comprenda uffici notevolmente distanti tra loro»* (cfr. Cass. n. 807/2017).

- la specifica motivazione a seguito della quale il datore di lavoro intende trasferire un determinato dipendente piuttosto che un altro (che svolge analoghe mansioni).²

In merito alle giustificazioni da addurre da parte dell'impresa (nel rispetto della normativa vigente e per poter procedere al trasferimento di un lavoratore), la Corte di Cassazione, con sentenza n. 1608/2016, ha asserito che il datore di lavoro debba agire nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, ribadendo che, a fronte di ragioni ed esigenze aziendali di carattere organizzativo, lo stesso sia tenuto a preferire la soluzione meno gravosa per il dipendente che adduca la sussistenza di ragioni familiari ostative alla sua dislocazione.

Si rammenta a tal proposito che, in merito a coloro che rientrano nella fattispecie di cui all'art. 33 comma 5 della Legge 104/1992, ovvero le persone che assistono con continuità un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap con il quale convivono, gli stessi non possono essere trasferiti senza il loro consenso presso altra sede.³

La volontà di trasferire il lavoratore presso altra sede, di prassi, è sempre espressa dall'azienda mediante provvedimento scritto, sebbene la Suprema Corte, con sentenza n.914 del 02/02/1996, abbia asserito che, se nel contratto di lavoro non è previsto l'atto scritto, la forma è libera, anche per quanto concerne la comunicazione dei motivi adottati a supporto della necessità di procedere alla dislocazione del dipendente.

Si precisa che il trasferimento del lavoratore dipendente non è equiparato alla mera "trasferta"; quest'ultima si caratterizza in una *temporanea* utilizzazione del dipendente in luogo diverso da quello contrattualmente previsto, mentre il primo comporta un'assegnazione definitiva del lavoratore presso nuova sede aziendale.

La *conditio sine qua non* per la quale si perfeziona l'ipotesi di "trasferimento", è che resti invariato il datore di lavoro (la nuova sede di lavoro deve essere riferibile alla stessa azienda, il codice fiscale dell'ente giuridico deve pertanto essere il medesimo).

E' possibile, per conto della parte datoriale, procedere anche a trasferimenti "collettivi"; in quest'ultimo caso le ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo devono

² La Corte di Cassazione, con sentenza n. 29054 del 05.12.2017, afferma che "Il mutamento della sede lavorativa deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore".

³ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24015/2017, ha confermato che "Il trasferimento del lavoratore legittima il rifiuto del dipendente (che ha diritto alla tutela di cui all'art. 33, comma 5, della Legge n. 104/1992) di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato, ove il trasferimento sia idoneo a pregiudicare gli interessi di assistenza familiare del dipendente e nel caso in cui il datore di lavoro non provi che detta disposizione sia stata posta in essere per effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".

essere elementi giustificativi valevoli per ciascuna persona interessata allo spostamento di sede.

2. La clausola di gradimento/idoneità del dipendente

Nei casi relativi a contratti di appalto tra aziende private (ad esempio un Istituto scolastico che stipula un contratto con una ditta di pulizie), è prevista una clausola che dispone lo spostamento presso altra sede di un dipendente che non soddisfi le esigenze del committente per quanto concerne l'espletamento della sua attività lavorativa e ritenuto pertanto non idoneo⁴.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17786 del 12.12.2002, ha stabilito che *“E' legittimo, ex articolo 2103 c.c., il trasferimento del lavoratore disposto per incompatibilità aziendale, qualora tale incompatibilità determini disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, integrante un'obiettiva esigenza datoriale di modifica del luogo di lavoro”*.⁵

Inoltre, la sentenza n. 5320/2006 emessa dalla Suprema Corte, stabilisce che *“Può integrare una legittima causa di trasferimento la situazione di incompatibilità tra un lavoratore ed i suoi colleghi, quando essa determini disorganizzazione e disfunzione dell'attività produttiva (c.d. trasferimento per incompatibilità ambientale)”*. In ordine alla sopravvenuta inidoneità del dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni, unita all'impossibilità di essere occupato in altre attività, si prevede che essa *“costituisce una valida ragione per un trasferimento presso diversa sede laddove sia richiesto l'espletamento di mansioni coerenti con il livello/categoria di inquadramento contrattuale del lavoratore”*.⁶

Differenza tra trasferimento e trasferta

• **Trasferimento:** comporta uno stabile mutamento del luogo di esecuzione della prestazione di lavoro

• **Trasferta:** il mutamento è legato ad una esigenza organizzativa circoscritta nel tempo *ab initio*. I CCNL dispongono le modalità di rimborso e/o specifico compenso per le trasferte

⁴ Tribunale di Roma -Sez. Civile, sentenza 3488 del 08/03/2013 *“La richiesta di allontanamento da parte del committente può costituire valida ragione giustificatrice del trasferimento ad altra unità produttiva di un lavoratore impiegato nell'esecuzione di un appalto di servizi, specialmente quando tale diritto è istituito in capo al committente dal contratto di appalto”*.

⁵ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14875 del 06.07.2011, ha altresì dichiarato che *“E' legittimo, anche se non preceduto da procedimento disciplinare, il trasferimento di sede volto a prevenire disfunzioni connesse alla permanenza del dipendente in quell'ambiente di lavoro, giacché esso non riveste natura disciplinare ma si riconnette a ragioni, nella fattispecie obiettivamente riscontrate, correlate al regolare funzionamento dell'attività aziendale”*.

⁶ Tribunale di Trieste – Sezione Civile, sentenza del 04/06/2010.

3. Il rifiuto del lavoratore riguardo alla disposizione di trasferimento e il diritto alla percezione della NASPI

L'eventuale rifiuto del dipendente di ottemperare alla decisione dell'azienda di trasferirlo presso altra unità produttiva, può essere oggetto di:

- **Licenziamento per giustificato motivo soggettivo:** qualora si tratti di insubordinazione grave e in grado di incidere sul vincolo fiduciario tra lavoratore e azienda, trattasi quindi di fattispecie disciplinare;
- **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo:** qualora l'opposizione del dipendente allo spostamento di sede renda la posizione lavorativa di quest'ultimo un palese esubero all'interno della singola struttura di provenienza.

Il dipendente, a seguito della richiesta di trasferimento presso altra sede produttiva per conto dell'azienda e qualora detta dislocazione comporti una distanza di oltre 50 km dalla residenza del lavoratore (e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti od oltre con i mezzi di trasporto pubblico), può richiedere un'eventuale *risoluzione consensuale del rapporto oppure presentare dimissioni per giusta causa*.

In data 26.01.2018, con messaggio n. 369, l'INPS ha esposto talune osservazioni in merito al diritto di fruizione della NASPI (la nuova assicurazione sociale per l'impiego) nei riguardi del dipendente, stabilendo che ai sensi dell'art. 3 D.lgs 22/2015, ***“la NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione”*** ivi compresi coloro che si sono dimessi a seguito di un trasferimento eccessivamente oneroso della sede di lavoro, oppure che hanno esperito la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Si legge infatti nel Dossier 13/02/2018, sito “UnicoLavoro”, che *“nessuna rilevanza ostativa alla NASPI può assumere la circostanza che la risoluzione consensuale del rapporto sia stata favorita dall'erogazione, a carico del datore di lavoro, di un incentivo sotto forma di somme di denaro, a prescindere dalla consistenza e anche elevata nel quantum”*.

4. L'impugnazione del lavoratore rispetto alla disposizione di trasferimento presso altra sede aziendale

Secondo quanto disposto all'art. 6 della Legge 604/1966 e s. m. i., il lavoratore può contestare per iscritto l'intenzione, per conto del datore, di procedere al trasferimento del primo presso altra unità produttiva; detta azione deve avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di comunicazione di dislocazione operata dall'azienda.

Detta impugnazione viene posta in essere mediante atto scritto di carattere giudiziale o extragiudiziale (ad esempio con raccomandata inviata all'ispettorato Territoriale del Lavoro), anche attraverso l'intervento delle OO.SS. di competenza. La stessa è da definirsi come inefficace nel caso in cui, entro il termine di 270 giorni, non sia seguita dal

deposito del ricorso presso la cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione di controparte in merito alla richiesta del tentativo di conciliazione.

Nel caso in cui la conciliazione non sia posta in essere o non sia stato raggiunto un accordo tra le parti, è necessario depositare l'atto introduttivo del giudizio entro 60 giorni agli uffici di cui sopra.

Il giudice territorialmente competente per la risoluzione della controversia è quello che svolge servizio presso il luogo ove è ubicata l'originaria sede di lavoro assegnata al dipendente, se il trasferimento non ha ancora avuto esecuzione.

In caso contrario, detto compito sarà assolto dagli uffici di competenza del territorio in cui si trova la nuova unità produttiva cui è stato collocato il lavoratore.⁷

5. Conclusioni

Il trasferimento del lavoratore comporta spesso una situazione destabilizzante del dipendente dal punto di vista personale/privato ed organizzativo. Infatti, svariati dissidi derivano solitamente da un'eccessiva distanza della nuova sede rispetto a quella di provenienza e/o dalla propria abitazione. In taluni casi, l'intenzione di dislocare il dipendente presso altra sede può concretizzarsi in un vero e proprio atto discriminatorio se si ricollega a motivazioni inerenti la posizione personale del dipendente (es. lo spostamento di una lavoratrice madre), ed in tale caso è illegittimo perché non configura una manifestazione del potere di iniziativa economica dell'impresa⁸.

Discriminatorio è anche il trasferimento disposto quando l'azienda intende rimuovere dalla propria sede un dipendente affiliato sindacale e/o partecipante ad attività di sciopero. Anche in questi casi la dislocazione del lavoratore per conto dell'impresa è da ritenersi nulla.

Appare fondamentale che le motivazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo previste normativamente e a fondamento del trasferimento del dipendente, siano oggettive, effettivamente esistenti all'atto del trasferimento. E' onere del datore di lavoro dimostrarne l'attendibilità nel caso di contestazione da parte del lavoratore.

Il trasferimento del dipendente è oggetto di numerosi contenziosi del lavoro. Appare pertanto necessario da parte dei datori di lavoro valutare preventivamente ogni tipo di soluzione alternativa onde evitare di incorrere in vertenze negative sotto il profilo gestionale.

⁷ Cass. civ. sez. VI, 19 ottobre 2011, n. 21690; Cass. civ. sez. lav., 25 ottobre 1993 n. 10588; Cass. civ. sez. lav., 07 giugno 1991, n. 6490.

⁸ Tratto da "Guida al Lavoro", edizione del 03.01.2020 pag 14-16.