

Trasferimento del lavoratore e condizioni oggettive e soggettive

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1608 del 28 Gennaio 2016, ha ribadito che ferma restando l'insindacabilità dell'opportunità del trasferimento, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha sottolineato che nel caso di trasferimento del lavoratore, affinché il provvedimento sia legittimo occorre che il datore di lavoro effettui una valutazione delle condizioni economiche del dipendente e della situazione familiare e che alla base ci siano effettivi motivi organizzativi e buona fede del datore.

Il fatto

La controversia trae origine da una sentenza con la quale la Corte d'Appello, confermando la decisione del tribunale di primo grado, aveva respinto la domanda proposta da un lavoratore, inquadrato quale operaio specializzato, nei confronti della società datrice di lavoro, volta alla declaratoria di illegittimità del trasferimento disposto dalla predetta società nei suoi confronti e del successivo licenziamento intimatogli dalla società, per non avere egli ottemperato al trasferimento, omettendo di presentarsi presso la nuova sede di lavoro.

In particolare il lavoratore, a seguito di sentenza con la quale era stata accertata una illecita interposizione di manodopera ed era stata disposta la sua reintegrazione nel posto di lavoro, era stato invitato dalla società datrice a prendere servizio presso un altro stabilimento, obiettivamente distante, sede questa presso la quale il lavoratore, contestando il provvedimento di trasferimento, non si era presentato.

La Corte di merito aveva respinto l'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c. proposta dal dipendente, rilevando che il trasferimento era legittimo, essendo sorretto da ragioni tecniche, organizzative e produttive e non avendo la società datrice violato i criteri

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

di buona fede e correttezza; aveva altresì escluso che il trasferimento del lavoratore fosse persecutorio o ritorsivo ed avesse quale unica finalità quella di indurlo a non prendere servizio in un località lontana dal suo luogo di residenza; aveva ritenuto che in caso di trasferimento la società è tenuta a considerare, ove possibile, le richieste del lavoratore in relazione alle condizioni di vita e alle esigenze familiari, se ed in quanto compatibili con le ragioni tecniche ed organizzative, non essendo obbligato il datore di lavoro a doverle soddisfare; aveva precisato che il controllo giurisdizionale non può estendersi al merito della scelta operata dall'imprenditore e che quest'ultima non deve necessariamente presentare il carattere della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo; infine aveva ritenuto che il termine di 18 giorni concesso al dipendente per recarsi nel nuovo luogo di lavoro fosse congruo, non avendo il medesimo prospettato alcuna esigenza familiare, e che la mancata corresponsione dell'indennità di trasferimento, prevista dal contratto collettivo, non poteva considerarsi un inadempimento tale da giustificare il rifiuto del dipendente di prendere servizio presso la nuova sede.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione il lavoratore, in particolare sostenendo, per quanto qui di interesse, che erroneamente la Corte d'Appello in primo luogo non aveva considerato che la nuova sede di destinazione del lavoratore avrebbe dovuto essere individuata tenendo anche conto delle esigenze familiari del ricorrente e che la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive doveva essere valutata non solo con riferimento alla sede di provenienza ma anche a quella di destinazione, nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza. All'epoca del trasferimento, vi erano moltissime sedi più vicine dove potere impiegare il lavoratore, in modo altrettanto proficuo. Il trasferimento era stato invece disposto in una sede sita ad oltre 600 chilometri di distanza dal luogo di residenza del lavoratore, non tenendo conto delle condizioni economiche estremamente disagiate in cui il medesimo versava, determinate anche dalla inadempienza della società datrice, la quale, dopo oltre un anno dalla sentenza che gli aveva riconosciuto, oltre alla reintegrazione nel posto di lavoro, il diritto alle retribuzioni medio tempore maturate, non aveva ancora ottemperato alla sentenza. La società non aveva altresì provveduto a versargli l'indennità di trasferimento prevista dall'art. 42 del contratto collettivo di settore.

In secondo luogo, la Corte di secondo grado non aveva considerato che la società datrice non solo non aveva fornito alcuna prova in ordine alla sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che avevano giustificato il trasferimento presso la nuova sede,

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di **Cristina Calvi** - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

ma nemmeno aveva dedotto e rappresentato quali fossero tali ragioni (la Corte di merito, nel ritenere che esse fossero state provate, si era limitata a questa sola apodittica affermazione senza spiegare in base a quali elementi era pervenuta a tale convincimento).

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso presentato dal lavoratore.

La Suprema Corte ricordava, innanzitutto, come più volte aveva affermato che il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata, garantita dall'art. 41 Cost., non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.

I giudici proseguivano, quindi, considerando che era già stato altresì affermato che “ferma restando l'insindacabilità dell'opportunità del trasferimento, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375 cod. civ.), qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento”.

Dal principio poi, continuava la Corte, secondo cui il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, discende che tale accertamento non può essere limitato alla situazione esistente nella sede di provenienza, ma deve estendersi anche alla sede di destinazione del lavoratore, restando a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza di dette ragioni.

Nella fattispecie la Corte d'Appello, dopo avere richiamato i principi sopra indicati, aveva effettuato detto accertamento con riguardo alle unità produttive site nella regione di residenza del lavoratore, esponendo le ragioni che impedivano alla società datrice di potere impiegare il ricorrente in dette sedi.

Non altrettanto la Corte di Appello aveva però fatto con riguardo alla sede di destinazione del lavoratore in ordine alla quale si era limitata ad affermare che la società datrice di lavoro aveva “provato che la destinazione dell’appellante alla nuova sede concretava una scelta ragionevole dal punto di vista organizzativo produttivo e/o di organizzazione”, senza dare assolutamente conto delle ragioni di una siffatta affermazione e senza accertare se vi fosse corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell’impresa, tenuto conto delle mansioni di operaio specializzato svolte dal lavoratore.

In aggiunta, concludevano i Giudici, la corte di merito, non aveva adeguatamente motivato in ordine alla congruità del termine di 18 giorni concessi al ricorrente per trasferirsi nella nuova sede di lavoro , ritenendo che tale termine fosse congruo sull'esclusivo rilievo "che il dipendente non aveva prospettato — né prima né dopo la comunicazione del trasferimento — alcuna particolare esigenza familiare", senza considerare la consistenza del nucleo familiare del ricorrente (moglie e quattro figli in età scolastica) ed altresì che all'epoca del trasferimento non gli erano state ancora corrisposte le retribuzioni conseguenti all'esito favorevole del giudizio instaurato nei confronti della società.

Da tutto quanto esposto, ne conseguiva l’accoglimento del ricorso.

In definitiva

Con questa interessante sentenza, la Sezione lavoro della Corte di Cassazione ha ribadito un importante principio in tema di trasferimento del lavoratore, affermando che, ferma restando l'insindacabilità dell'opportunità del trasferimento e salvo che la contrattazione collettiva disponga diversamente, il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede , così come dettati dall’art. 1375 cod. civ., qualora possa far fronte alle ragioni d’impresa avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui in equal modo sostenibili, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento.