



Trasferimento del lavoratore: come quando e perché

Autore : Maura Corrado

Data: 10/06/2016

Il datore di lavoro può spostare il lavoratore dal luogo di lavoro originario solo in presenza di precise condizioni di legge e nel rispetto di limiti ben identificati. Vediamo quali sono e come il lavoratore può opporsi a tale decisione.

Spostamento del luogo di lavoro: tipologie

Il **datore di lavoro**, nell'ambito del suo potere direttivo, può decidere, in totale autonomia, di far svolgere la prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto, attraverso:

- il **trasferimento**;
- la **trasferta**;
- il **distacco**.



Cominciamo dal **trasferimento del lavoratore**, il quale consiste in uno **spostamento definitivo e senza limiti di durata [1]**.

Quel che appare strano è che lo **Statuto dei lavoratori** lo prevede per lavoratori e dirigenti della RSA (Rappresentanze sindacali aziendali) e componenti delle RSU (Rappresentanza sindacale unitaria), ma non dà alcuna definizione dell'istituto. Dalla **contrattazione collettiva** (cioè le norme che regolano il rapporto di lavoro: si tratta di norme concordate, esito di una contrattazione tra le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro) apprendiamo che esso può riguardare il singolo lavoratore (**trasferimento individuale**) ed essere disposto su iniziativa del datore di lavoro (unilateralmente o previo consenso del dipendente espresso nel contratto individuale) o su esplicita richiesta del lavoratore stesso; può, infine, riguardare più lavoratori (**trasferimento collettivo**).

Trasferimento individuale: come deve avvenire per essere legittimo?

Tra le diverse ipotesi, il **trasferimento individuale su iniziativa del datore di lavoro** è quella più frequente: deve essere motivato da comprovate **ragioni tecniche, organizzative e produttive** e avvenire obbligatoriamente tra **unità produttive** nell'ambito della stessa azienda. Per unità produttiva si intende l'entità aziendale (anche articolata in organismi minori e non ubicati nel medesimo Comune) caratterizzata da condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisce per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale **[2]**. Dunque, il trasferimento non può avvenire presso stabilimenti, uffici o reparti della stessa azienda che però non siano autonomi.

Affinché il trasferimento sia legittimo, quindi, deve essere accertata la sussistenza delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, mentre è insindacabile la scelta del datore di lavoro tra le diverse soluzioni organizzative adottabili.



Occorre, inoltre, rispettare ulteriori limiti: i **motivi di trasferimento** devono sussistere al momento in cui viene deciso (non dopo) e devono essere oggettivi (non valgono, ad esempio, le scelte fatte come conseguenza di sanzioni disciplinari). È, tuttavia, ammessa la legittimità del trasferimento se la condotta del lavoratore (rilevante sotto il profilo disciplinare) determina disfunzioni da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo: sì al trasferimento quindi, ad esempio, quando sussiste un'incompatibilità fra il dipendente ed i suoi colleghi, tale da determinare conseguenze (quali tensione nei rapporti personali o contrasti nell'ambiente di lavoro) che costituiscono esse stesse causa di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva. In tal caso, infatti, si realizza un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro **[3]**. Fondamentale, poi, il **rapporto di causalità** tra ragioni organizzative e lavoratore trasferito, il quale deve contribuire al miglior funzionamento dell'azienda secondo quelle che sono le sue particolari **attitudini** a ricoprire il nuovo posto di lavoro.

La contrattazione collettiva può stabilire ulteriori limitazioni al potere del datore di lavoro, che sarà costretto a coinvolgere tutti i dipendenti o solo alcune categorie. Ad esempio, sono legittimi i trasferimenti causati dall'apertura di una nuova filiale, da esigenze di incremento di organico nel luogo di destinazione e dall'esigenza di chiusura di reparti, mentre sono illegittimi i trasferimenti ad un posto di lavoro in cui la posizione del lavoratore è indeterminata e superflua e per temporaneo aumento di attività.

Inoltre, se la legittimità di un trasferimento è da contratto subordinata anche alla valutazione delle esigenze familiari del lavoratore, tale disposizione costituisce garanzia di cui il datore di lavoro deve tener conto.

Trasferimento individuale: è necessario giustificarlo?

Il trasferimento può essere comunicato anche oralmente, senza che il datore di lavoro esponga le ragioni tecniche e produttive che lo giustificano. Tuttavia, quando il lavoratore lo richiede, il datore deve provare l'esistenza e la fondatezza di tali ragioni **[4]**.



Trasferimento individuale: ci si può opporre?

Se il trasferimento è legittimo il lavoratore non può rifiutarlo tanto che, in caso di **rifiuto** non motivato da ragioni valide, il datore di lavoro può disporre il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**.

Se invece il trasferimento è illegittimo, il rifiuto è valido e l'eventuale licenziamento deve essere annullato, assicurando al lavoratore la **retribuzione** per tutto il periodo in cui egli è rimasto a disposizione del datore di lavoro senza essere riammesso in servizio presso la sede originaria.

L'**opposizione** può avvenire con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la propria volontà, entro 60 giorni dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento. Tale atto è tuttavia inefficace se, entro i successivi 180 giorni, il lavoratore non deposita ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di **giudice del lavoro** oppure non comunica alla controparte la propria richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Trasferimento individuale: quali le regole per disabili e loro familiari?

Sono previste particolarità per i trasferimenti riguardanti persone in condizione di **disabilità** e i **familiari** che li assistono. In particolare:

- agli **invalidi** non possono essere assegnate mansioni incompatibili con la loro menomazione;
- i maggiorenni con **handicap grave** hanno il diritto di scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- i **familiari del disabile** (non ricoverato a tempo pieno) che gli prestano assistenza (coniugi, parenti o affini entro il 2° grado), i parenti o affini entro il



3° grado, se i genitori o il coniuge del disabile hanno compiuto i 65 anni oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti o sono deceduti o mancanti, hanno diritto di scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Trasferimento collettivo: quando avviene?

Il **trasferimento** è **collettivo** quando riguarda un'intera parte dell'impresa (reparto, filiale) o l'azienda nel suo complesso.

Trasferimento del lavoratore: è previsto un riconoscimento economico?

Da un punto di vista economico, a favore del lavoratore trasferito è prevista la corresponsione di specifiche **indennità**, oltre **al rimborso delle spese sostenute per lo spostamento** in altra località.

Normalmente, l'erogazione delle indennità è esclusa per i trasferimenti richiesti dal lavoratore, in quanto si reputa che non sia presente l'esigenza di compensarlo per il disagio sopportato a causa del mutamento del luogo della prestazione.

Note:

[1] Cass. civ., n. 2681, del 23.04.1985.

[2] Cass., n. 9558, del 22.04.2010.

[3] Cass., n. 14875, del 06.07.2011; Cass., n. 3207, del 26.03.1998.

[4] Cass., n. 24260, del 28.10.2013; Cass., n. 12516, del 28.05.2009; Cass., n. 8268, del 29.04.2004.



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Autore immagine: 123rf com