



## **Trasferimento lavoratore: preavviso**

**Autore :** Redazione

**Data:** 13/05/2018

*Come funziona il trasferimento del dipendente: motivazioni e lettera di preavviso. Cosa può fare il lavoratore per contestare il trasferimento?*

Spesso può succedere che, nel corso del rapporto di lavoro, l'azienda che dispone di



più punti vendita, filiali o uffici spostati un dipendente da un luogo a un altro. Il **trasferimento del lavoratore** è possibile quando dettato da un'esigenza di carattere organizzativo: la scelta, per quanto rimessa al datore, può tuttavia essere criticabile e contestata davanti al giudice. In ogni caso, prima che arrivi un provvedimento del tribunale a revocare il trasferimento, il dipendente non può astenersi dall'eseguire la prestazione lavorativa; non può cioè decidere di non presentarsi presso la nuova sede in attesa che "giustifica venga fatta". Diversamente può essere licenziato. Così, ad esempio, se il **trasferimento** non è stato anticipato dal **preavviso** o è stato determinato da ragioni discriminatorie o in assenza di valide motivazioni aziendali, è sempre meglio rispettare l'ordine del datore e, contestualmente, presentare il ricorso al giudice. Ricordiamo poi che il trasferimento è sempre possibile quando vi sono ragioni di incompatibilità ambientale (ad esempio dissidi con i colleghi che pregiudicano la produttività) mentre è, di norma, vietato se il lavoratore è titolare della "legge 104". Alcuni chiarimenti, forniti di recente dalla Cassazione **[1]**, ci portano a riprendere il tanto delicato tema del rapporto tra **trasferimento del lavoratore e preavviso**. Cosa succede se l'azienda non comunica in anticipo al dipendente la decisione di spostarlo presso un'altra sede? Cosa può fare questi per tutelarsi? Di tanto parleremo qui di seguito.

## Cos'è il trasferimento?

Quando si parla di **trasferimento** si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata **[2]**. Il trasferimento può riguardare il singolo lavoratore (**trasferimento individuale**) oppure una serie di dipendenti (**trasferimento collettivo**). Inoltre può essere disposto su **richiesta del dipendente** (e in tal caso non vi sono particolari vincoli o condizioni di legittimità) **iniziativa del datore di lavoro** (unilateralmente o previo consenso del dipendente espresso nel contratto individuale).

## Quando il trasferimento è legittimo

Onde evitare che i continui trasferimenti siano utilizzati dal datore di lavoro con lo scopo di perseguire il dipendente e magari indurlo alle dimissioni spontanee, legge e giurisprudenza stabiliscono che i trasferimenti da una unità produttiva a un'altra della stessa azienda (e non tra aziende diverse, ovviamente) sono leciti solo se **motivati da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive** (detto presupposto non è invece necessario nel caso di trasferimento nell'ambito della stessa unità produttiva).

Tali ragioni devono ovviamente sussistere al momento del trasferimento.



Il **trasferimento di chi ha la 104** è più difficile perché le esigenze produttive devono essere assolute e non altrimenti risolvibili. Leggi [Legge 104 e trasferimento del lavoratore](#).

## Trasferimento, comunicazione e motivazioni

Il **trasferimento** del dipendente può essere **comunicato** in qualsiasi modo, con lettera semplice, raccomandata o anche in forma verbale. Tuttavia, nel silenzio della legge, il contratto collettivo di lavoro può colmare tale lacuna e prevedere delle forme particolari di comunicazione del trasferimento, ivi compreso l'obbligo di un **preavviso**.

Di certo è che la lettera di trasferimento non deve indicare le ragioni aziendali per le quali esso è stato deciso, ma dette motivazioni vanno fornite se a chiederlo è l'interessato. Questo significa che il lavoratore ha diritto a pretendere dall'azienda la spiegazione delle ragioni del suo trasferimento e se questa non gli fornisce i dovuti chiarimenti compie un illecito. La necessità del resto di fornire le motivazioni si spiega con il diritto del lavoratore di opporsi dinanzi a un trasferimento illegittimo.

## Ordine di trasferimento scritto e motivato

Inoltre, il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto e la comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. Ciò a tutela del lavoratore e indipendente dalle clausole contrattuali inserite nel contratto tra le parti. A dirlo è una recente sentenza della Cassazione **[3]**.

Spesso però il ccnl non prevede alcuna sanzione in caso di inosservanza di tale previsione. Tuttavia secondo la Suprema Corte, in via interpretativa, la violazione comporta l'illegittimità del trasferimento stesso.

## Opposizione al trasferimento

Il rifiuto del dipendente al trasferimento non può però manifestarsi in una semplice opposizione verbale e nel non presentarsi presso la nuova sede. Egli deve necessariamente proporre ricorso al giudice per far annullare il trasferimento. Diversamente, se questi non si presenta in azienda per "autotutelarsi" commette una violazione del contratto ed è passibile di licenziamento. Di tanto parleremo meglio qui di seguito.

Per **opporvi al trasferimento** il dipendente deve contestare la decisione del capo entro 60 giorni da quando gli è stata comunicata. Deve farlo con un atto scritto. Nei



successivi 180 giorni deve depositare il ricorso in tribunale (ricordo da decidere anche in via d'urgenza). Se non rispetta questi termini, il trasferimento - per quanto illegittimo - diventa efficace.

Inoltre il lavoratore ha diritto alla **retribuzione** per tutto il periodo in cui, rifiutando il trasferimento, è rimasto a disposizione del datore di lavoro senza essere riammesso in servizio presso la sede originaria.

Il fatto che il dipendente possa opporsi e contestare il trasferimento non toglie che questi, prima che intervenga l'annullamento da parte del tribunale, non possa esimersi dal lavorare. Il trasferimento illegittimo presso un'altra sede lavorativa - commenta la Cassazione **[1]** - in assenza cioè di «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, non giustifica in via automatica il rifiuto del lavoratore al rispetto del provvedimento e quindi la sospensione della prestazione lavorativa».

In verità la Cassazione sembra aprire le porte alla possibilità per il dipendente di rifiutare il trasferimento e non sottostare all'ordine, ancor prima che arrivi l'annullamento da parte del tribunale, se ci sono ragioni particolarmente gravi: si pensi al caso del dipendente adibito a mansioni di grado inferiore e degradanti, in violazione della legge **[4]**.

Il rifiuto del lavoratore, per essere legittimo, non deve essere «sempre preventivamente avallato dal giudice» dice la Cassazione «in quanto ciò significherebbe porre a carico del lavoratore un onere di entità non indifferente, in difetto di specifica previsione normativa che lo supporti».

Bisogna insomma giudicare caso per caso e valutare se il rifiuto del dipendente può essere considerato o meno contrario alla buona fede.

## Trasferimento e preavviso

La legge non fissa un termine generale di preavviso per la comunicazione del trasferimento, tuttavia la previsione di tale "anticipazione" si può desumere dai principi di buona fede che devono regolare il rapporto contrattuale. Nei fatti sono i contratti collettivi a stabilire il termine di preavviso per il trasferimento, termine che in tal caso l'azienda deve rispettare.

Tanto per fare un esempio nel settore edile il trasferimento degli impiegati va dato con un preavviso di 20 giorni e deve essere indennizzato con una somma pari a mezza mensilità, aumentata ad una mensilità quando il lavoratore ha familiari a carico.



Per i **dirigenti**, il trasferimento va anticipato con 3 mesi di preavviso nell'industria e nel terziario (4 mesi se il dirigente ha familiari conviventi e a carico). Nel **lavoro domestico** il preavviso va dato per iscritto almeno 15 giorni prima del trasferimento. Spesso il Ccnl parla solo di **congruo preavviso**, lasciando quindi al caso concreto la valutazione, anche sulla base della distanza della nuova sede dalla vecchia.

**Note:**

[1] Cass. sent. n. 11408/2018.

[2] Cass. sent. n. 2681/1985.

[3] Cass. sent. n. 11643/18 del 14.05.2018.

[4] [Art. 2103 cod. civ.](#)