



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Il dipendente è obbligato ad andare in trasferta?

Autore: Angelo Forte | 27/07/2018



In che cosa consiste e se è sempre obbligatoria la trasferta del lavoratore e come è possibile distinguere dal trasferimento

La trasferta del lavoratore è lo spostamento provvisorio della sede in cui il lavoratore dipendente svolgerà le proprie mansioni, cioè quelle attività che è obbligato a svolgere secondo quello che è indicato nel suo contratto individuale di

lavoro. Si parla di trasferta, perciò, solo se il datore di lavoro ha bisogno che il proprio dipendente vada a svolgere le sue normali attività in un luogo diverso da quello indicato nel contratto (la cosiddetta sede di lavoro) per delle esigenze temporanee e transitorie. Il lavoratore, perciò, deve sapere che se il suo datore gli chiede di svolgere le sue mansioni in un altro luogo **il dipendente è obbligato ad andare in trasferta**, ma deve anche sapere che esistono dei limiti al potere del datore di ordinargli la **trasferta**.

Questi limiti sono contenuti nei contratti collettivi di lavoro ed il datore di lavoro non dovrà superarli nel momento in cui chiederà ad un suo dipendente di andare in **trasferta**. Se, per esempio, lo spostamento del luogo di lavoro dovesse prolungarsi e diventare praticamente definitivo (e non più temporaneo), non si potrà più parlare di **trasferta**, ma si tratterà di un vero e proprio trasferimento. Ed il trasferimento del **lavoratore** deve essere motivato da parte del datore di lavoro indicando quali siano le specifiche ragioni tecniche, organizzative e produttive che lo giustificano.

Se il datore di lavoro, perciò, dovesse trasferire il dipendente ad altra sede (cioè spostare definitivamente la sede di lavoro) senza indicare quali siano i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che rendono necessario il trasferimento, il provvedimento del datore dovrà essere considerato illegittimo ed il **lavoratore** potrà impugnarlo davanti al giudice del lavoro se il datore non dovesse ritirarlo spontaneamente.

Cos'è la trasferta e a quali regole è soggetta?

Prima di spiegare se **il dipendente è obbligato ad andare in trasferta** è opportuno chiarire cosa si deve intendere precisamente per **trasferta**.

Innanzitutto va detto che la legge non fornisce una definizione di trasferta: non esiste, cioè, una norma di legge che specifichi cosa si debba intendere per trasferta.

Ad individuare, perciò, che cosa sia la **trasferta** e quali siano le sue regole sono state la giurisprudenza, cioè le sentenze succedutesi nel corso degli anni, e la prassi, cioè i concreti rapporti di fatto tra datori e lavoratori che si consolidano nel

tempo nei testi dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Possiamo allora dire che per trasferta si deve intendere:

- uno spostamento provvisorio del **lavoratore** dipendente dalla normale sede di lavoro (indicata nel contratto individuale) ad altro luogo presso cui espletare le sue mansioni;
- uno spostamento la cui durata dipenderà sostanzialmente dall'esaurirsi della esigenza che ha determinato il datore di lavoro a richiederla al proprio dipendente.

La giurisprudenza **[1]** ha ulteriormente chiarito che si tratta sempre di trasferta anche nel caso di spostamento del lavoratore che duri per un lasso di tempo anche consistente a condizione che nel caso specifico il lavoratore mantenga un legame permanente con l'originario luogo di lavoro.

Questo vuol dire che lo spostamento del luogo di lavoro sarà considerato sempre provvisorio, e quindi si tratterà sempre di trasferta (e non di trasferimento), anche se la durata dello spostamento abbia una durata non breve, ma non in grado comunque da cancellare definitivamente e permanentemente il legame del lavoratore con la sede originaria di lavoro.

Al lavoratore in trasferta spetta, secondo le regole del contratto collettivo, la cosiddetta indennità di trasferta.

A chiarire, comunque, più nello specifico quali siano le regole della trasferta ci pensano i contratti collettivi di lavoro che definiscono entro quali limiti il lavoratore sia obbligato ad andarci.

Se il lavoratore dovesse, perciò, rifiutarsi di andare in trasferta senza che vi sia un legittimo impedimento (ad esempio un motivo di salute) e sempre che la richiesta del datore sia conforme alle regole del contratto collettivo, il rifiuto alla trasferta sarà considerato un illecito disciplinare e, come tale, potrà essere sanzionato secondo il codice disciplinare aziendale.

La trasferta è uno spostamento provvisorio del lavoratore dipendente dalla normale sede di lavoro

Che differenza c'è tra trasferta e trasferimento?

Si è detto che per **trasferta** si deve intendere uno spostamento provvisorio del **lavoratore** dipendente dalla normale sede di lavoro (indicata nel contratto individuale) ad altro luogo presso cui espletare le sue mansioni.

Quando si può e si deve invece parlare di trasferimento?

Di trasferimento si può parlare nel momento in cui sia definitivo lo spostamento della sede di lavoro presso cui il lavoratore dipendente è chiamato a svolgere le proprie mansioni.

Proprio perché si tratta di un mutamento definitivo di un fondamentale aspetto del rapporto di lavoro (cioè della sede di lavoro), il trasferimento, a differenza della trasferta, viene circondato di maggiori cautele.

La legge **[2]** infatti subordina il trasferimento all'esistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive in mancanza delle quali (da indicarsi in modo esplicito in sede di giudizio se il lavoratore avvia una causa per contestarne l'esistenza) il provvedimento del datore dovrà essere considerato illegittimo.

Infine, per evitare comportamenti illegittimi del datore di lavoro che sposti di sede un lavoratore camuffando un trasferimento da trasferta, sarà decisivo valutare non tanto la durata del cambio della sede di lavoro, quanto piuttosto il motivo e l'esigenza dello spostamento: se viene dimostrata l'esistenza di una esigenza aziendale non transitoria che giustifica lo spostamento, allora non si potrà parlare di trasferta, ma di trasferimento **[3]**.

Il trasferimento si distingue dalla trasferta a causa del carattere definitivo dello spostamento della sede di lavoro

Note

[1] Cass., sent. n. 14470/2001. **[2]** Art. 2103 cod. civ. **[3]** Cass., sent. n. 24658/2008.

Sentenza