



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Trasferimento dipendente senza motivazione

Autore: Redazione | 19/02/2019



Il trasferimento del dipendente dettato da ragioni produttive non deve essere scritto e motivato salvo che il lavoratore chieda i motivi. Il trasferimento può però essere anche una sanzione disciplinare.

Il datore di lavoro ti ha fatto chiamare dall'ufficio personale e lì un superiore ti ha

detto che, tra tre mesi, sarai trasferito presso un'altra sede. Da quel momento, però, non hai più avuto alcuna conferma di ciò, né ti è stata spedita una lettera che ufficializzasse la decisione. A pochi giorni dalla data annunciata, ti chiedi se sia ancora valido un **trasferimento del dipendente senza motivazione** e, per giunta, non scritto, comunicato cioè solo verbalmente.

Le modalità e le forme per trasferire un dipendente sono spesso al centro di contenziosi giudiziari. La Cassazione ha avuto più volte modo di esprimersi in merito alla validità del trasferimento dettato da ragioni organizzative e non produttive, tuttavia privo di alcuna giustificazione iniziale. L'ultima di queste sentenze è stata pubblicata lo scorso 18 gennaio **[1]**. Val la pena soffermarsi su questa pronuncia per comprendere quali sono le **regole sul trasferimento del lavoratore dipendente**.

Trasferimento del dipendente: per quali ragioni?

Il trasferimento del dipendente può essere disposto per tre ordini di motivi. Il primo è quello che deriva da esigenze produttive e organizzative aziendali. Il secondo è invece una sanzione disciplinare che consegue a una violazione del dipendente; si tratta quindi di una sanzione. A metà c'è il trasferimento per incompatibilità ambientale del lavoratore con i suoi colleghi di ufficio (si pensi a una persona particolarmente litigiosa o che ha avuto, con alcuni dei compagni di stanza, dei contenziosi giudiziari: tipico è l'esempio di marito e moglie che si sono separati).

Le tre forme di trasferimento seguono regole differenti, per cui è bene analizzarle in modo separato.

Trasferimento per ragioni organizzative e produttive

Nell'ambito dei suoi poteri di gestione e organizzazione del lavoro, l'imprenditore è libero nel decidere, unilateralmente e senza bisogno del consenso dei dipendenti, il trasferimento di questi ultimi. L'importante è che il trasferimento avvenga all'interno della **stessa azienda, da un'unità produttiva a un'altra**.

Il trasferimento non deve essere un modo per discriminare o mobbizzare il dipendente; ecco perché, seppur può essere deciso dal solo datore, questi deve sempre perseguire delle finalità oggettive e riscontrabili in caso di contestazione. In altri termini il trasferimento deve essere motivato da **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**. Tale presupposto non è invece necessario nel caso di trasferimento nell'ambito della **stessa unità produttiva** [2].

In ogni caso bisognerà verificare ciò che prevede il proprio Contratto collettivo nazionale (Ccnl) poiché esso ha la possibilità di dettare apposite condizioni di legittimità del trasferimento.

Come detto il trasferimento è legittimo solo se sussistono le «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive». Esse devono sussistere al momento in cui il trasferimento viene deciso e devono avere una valenza oggettiva, non dettate cioè da semplici valutazioni soggettive (se così fosse si aprirebbe la porta a un insindacabile arbitrio per il datore, con conseguenti possibilità di abusi).

Comunicazione del trasferimento per ragioni organizzative e produttive

Il datore di lavoro è libero di **comunicare il trasferimento al dipendente** con qualsiasi forma preferisca: quindi con lettera semplice, con raccomandata, con un'email o anche verbalmente. Non è quindi necessaria la **forma scritta** a meno che il Ccnl non preveda diversamente.

Nel momento della comunicazione del trasferimento al lavoratore, il datore **non è tenuto a motivarlo** ossia a spiegare anche quali siano le «comprovate ragioni tecniche e produttive» alla base del trasferimento. Tuttavia se l'interessato lo richiede, il datore deve essere pronto a dimostrare la fondatezza di tali ragioni.

Proprio su tali aspetti si è pronunciata la Cassazione ribadendo che, sebbene il provvedimento di trasferimento del dipendente non sia soggetto ad alcun **onere di forma** e non debba necessariamente **contenere l'indicazione dei motivi**, qualora ne venga contestata la legittimità, il datore di lavoro ha l'onere di provare in giudizio le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno giustificato il provvedimento stesso.

Attenzione: secondo la Cassazione tale dovere del datore si configura solo in causa, per respingere le contestazioni del dipendente. Con la conseguenza che, se quest'ultimo dovesse inviare una lettera all'azienda chiedendo di conoscere le ragioni alla base del trasferimento, l'imprenditore **non è tenuto a rispondere**. Lo dovrà però necessariamente fare davanti al tribunale, qualora dovesse essere citato in causa dal lavoratore. In tale sede egli è tenuto a dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento.

In ogni caso, le ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del trasferimento del lavoratore devono essere **descritte in maniera dettagliata, e non generica**. Ad esempio, secondo la Corte è illegittimo il trasferimento del lavoratore se nella sede di partenza non c'è **esubero di personale [3]** o se non vi è l'effettiva mancanza di manodopera nella sede di destinazione.

La Cassazione precisa poi che la soppressione del posto e l'assegnazione a una nuova sede, pur rientranti in una scelta imprenditoriale, non devono essere gravose al dipendente, o tali da comportare notevoli rischi e sacrifici **[4]**.

Trasferimento per incompatibilità ambientale

È possibile il trasferimento del lavoratore per incompatibilità ambientale. Ciò avviene quando il comportamento o la personalità del dipendente determina **disfunzioni sotto il profilo tecnico, organizzativo e produttivo**. Il trasferimento è legittimo, 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.

Non si tratta di un trasferimento inteso come **sanzione disciplinare**, per cui il datore di lavoro non è né tenuto ad attuare il procedimento di contestazione disciplinare stabilito dallo Statuto dei lavoratori prima di ogni punizione, né è tenuto a trasferire il lavoratore colpevole. In caso di clima teso e ostile in ufficio il datore di lavoro può trasferire il dipendente in un'altra sede anche se non ha alcuna colpa per i litigi. Di tanto abbiamo già parlato nell'articolo [Il dipendente che litiga può essere trasferito](#).

Trasferimento disciplinare

Diverso è il caso del trasferimento come sanzione disciplinare. Esso è la sanzione applicata in caso di una mancanza o insubordinazione del lavoratore. Quindi è necessario, solo in tale ipotesi, attivare il procedimento di contestazione previsto dallo Statuto dei lavoratori per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari. Procedimento che consiste in tre fasi:

- immediato invio della lettera di contestazione al dipendente in cui gli si comunicano i fatti e i comportamenti a lui imputati e di cui lo si ritiene colpevole; la comunicazione deve essere specifica e motivata;
- entro i 5 giorni successivi il dipendente ha diritto a presentare memorie di difesa e/o a chiedere di essere ascoltato personalmente;
- all'esito dei 5 giorni o dell'audizione orale il datore di lavoro prende la decisione e la comunica, motivandola, al dipendente.

Il dipendente può **impugnare la sanzione disciplinare** in due modi:

- promuovendo entro 20 giorni dopo una valutazione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro ove un collegio deciderà la legittimità della misura;
- agendo in giudizio: entro 60 giorni dalla sanzione dovrà inviare una lettera di contestazione e nei successivi 180 giorni depositare in tribunale l'atto di ricorso.

Note

[1] Cass. sent. n. 1383/2019 del 18.01.2019. **[2]** Ai fini del trasferimento, per **unità produttiva** si intende l'entità aziendale che - eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati nel territorio del medesimo Comune - si caratterizza per 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. Pertanto, non costituisce unità produttiva l'articolazione aziendale (stabilimento, ufficio o reparto) che, sebbene dotata di una certa autonomia amministrativa, è destinata a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie rispetto sia ai fini generali dell'impresa, sia ad una frazione dell'attività produttiva della stessa. **[3]** Cass. sent. n. 20913/2013 **[4]** Cass. sent. n. 21712/2012. Autore immagine: valigia Di [studiovin](#)

Sentenza

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile Sentenza 18 gennaio 2019, n.

1383 Integrale Rapporto di lavoro - Trasferimento del lavoratore - Poteri del datore - Limiti - Onere della prova in ordine alla necessità del trasferimento - A carico del datore REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO LA CORTE SUPREMA

DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: Dott. MANNA Antonio - Presidente Dott. CURCIO Laura - Consigliere Dott. ARIENZO Rosa - Consigliere Dott. DE GREGORIO Federico - Consigliere Dott. LORITO Matilde - rel.

Consigliere ha pronunciato la seguente: SENTENZA sul ricorso 25637/2016 proposto da: (OMISSIS) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti; - ricorrente - contro (OMISSIS), domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti; - controricorrente - e contro I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, C.F. (OMISSIS), in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CESARE BECCARIA 29, presso l'Avvocatura Centrale dell'Istituto, rappresentato e difeso dagli Avvocati (OMISSIS), (OMISSIS), (OMISSIS), (OMISSIS), (OMISSIS), (OMISSIS), giusta delega in calce alla copia notificata del ricorso; - resistente con mandato - avverso la sentenza n. 812/2016 della CORTE D'APPELLO di PALERMO, depositata il 03/08/2016 R.G.N. 740/2015; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 07/11/2018 dal Consigliere Dott. MATILDE LORITO; udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PATRONE Ignazio, che ha concluso per il rigetto del ricorso; udito l'Avvocato (OMISSIS); udito l'Avvocato (OMISSIS). FATTI DI CAUSA La Corte d'Appello di Palermo, con sentenza resa pubblica in data 3/8/2016 e notificata il 2/9/2016, confermava la pronuncia del Tribunale della stessa sede che aveva dichiarato illegittimo il trasferimento disposto in data 29/3/2011 dalla s.p.a. (OMISSIS) nei confronti di (OMISSIS) nonché il licenziamento intimato - per ragioni di carattere economico ed organizzativo - con applicazione degli effetti reintegratori e risarcitori sanciti dalla L. n. 300 del 1970, articolo 18, nella versione di testo applicabile *ratione temporis*. La Corte distrettuale, a fondamento del *decisum*, osservava che il quadro probatorio definito in prime cure non aveva evidenziato l'effettività delle ragioni addotte dalla società a sostegno del trasferimento della lavoratrice dalla sede di (OMISSIS) a quella operativa di (OMISSIS) e ravvisati nell'esigenza di potenziare quest'ultima mediante sostituzione di altra dipendente ivi in servizio, che presentava una condizione di invalidità per la quale non le era più agevole intrattenere rapporti col pubblico. Non risultava, in sintesi, in alcun modo dimostrata la reale incidenza della patologia diagnosticata sullo svolgimento dell'attività lavorativa ascritta alla collega della ricorrente, in quanto non acclarata alla stregua dei necessari

accertamenti medico-legali di competenza del medico-aziendale ai sensi del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 41, comma 2; non poteva, pertanto, ritenersi suffragata da prova l'esigenza organizzativa di un avvicendamento fra le lavoratrici presso la sede di (OMISSIS). Da tale premessa discendeva, quale corollario, l'illegittimità del licenziamento intimato alla (OMISSIS) per giustificato motivo oggettivo in relazione alla chiusura di tale dipendenza aziendale. Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione la società (OMISSIS) affidato a cinque motivi, ai quali resiste con controricorso la lavoratrice. L'Inps ha depositato delega in calce al ricorso notificato. La ricorrente società e la lavoratrice hanno depositato memorie ex articolo 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Al di là di ogni questione attinente alla improcedibilità del presente ricorso ai sensi dell'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 2, con riferimento all'omesso deposito da parte ricorrente, dell'attestazione di conformità all'originale della copia cartacea della sentenza impugnata e della relata di notifica eseguita in via telematica, osserva il Collegio che il ricorso è privo di fondamento. Ed invero, con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'articolo 41 Cost., comma 1 e dell'articolo 2103 c.c., in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Si critica la sentenza impugnata per avere tralasciato di considerare - nello scrutinio relativo alla legittimità del trasferimento - il dato oggettivo della sostituzione da parte della (OMISSIS), della collega affetta da uno stato di invalidità, esclusivamente concentrandosi sulla ritenuta non dimostrazione delle ragioni di salute che avevano determinato il trasferimento della collega; si lamenta che si sia così dilatato, in modo eccessivo ed improprio, il nesso causale che deve essere oggetto di controllo giudiziale in ipotesi di verifica di legittimità del trasferimento del lavoratore.

2. Il motivo è infondato. La Corte distrettuale, nel proprio incedere argomentativo, ha statuito che gravava sulla società l'onere di dimostrare la effettiva ricorrenza delle ragioni organizzative sottese al trasferimento e, con ragionamento congruo e conforme a diritto, ha ritenuto detta dimostrazione, insussistente. L'approccio dei giudici del gravame alla questione delibata è coerente coi principi affermati da questa Corte, che vanno qui ribaditi, alla cui stregua in tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento (vedi ex plurimis, Cass. 13/1/2017 n. 807). La Corte distrettuale, nello scrutinare

l'avvicendamento delle lavoratrici nelle rispettive posizioni lavorative, ha doverosamente proceduto al vaglio della sussistenza dei presupposti relativi al disposto trasferimento, e lo ha fatto verificando la effettiva ricorrenza delle ragioni tecniche ed organizzative sottese all'avvicendamento delle lavoratrici nelle sedi indicate, ricondotte dalla società alla esigenza di provvedere al potenziamento di una sede operativa mediante l'invio di una dipendente di maggiore esperienza in sostituzione di altra, affetta da patologie invalidanti che si deduceva non consentissero lo svolgimento di rapporti col pubblico. L'effettività delle ragioni sottese al provvedimento datoriale, costituiva l'antecedente logico-giuridico della legittimità della assegnazione della (OMISSIS) ad altra sede, secondo i principi testè enunciati, non implicando alcun "dilatazione del nesso causale oggetto di controllo giudiziale nell'ipotesi di trasferimento del lavoratore" come prospettata dalla società ricorrente, secondo cui la Corte di merito, basandosi esclusivamente "sulla ritenuta non dimostrazione delle ragioni di salute che avevano determinato il trasferimento della collega (OMISSIS)", non avrebbe tenuto conto del fatto oggettivo della sostituzione e della maggiore esperienza professionale della (OMISSIS) rispetto alla dipendente sostituita. Le circostanze oggetto di vaglio da parte dei giudici del gravame rientravano in un medesimo quadro fattuale che è stato verificato congruamente, secondo modalità conformi a diritto perché rispettose, per quanto sinora detto, dei principi affermati in questa sede di legittimità sulla delibata questione, senza trasmodare in un inammissibile sindacato sulle scelte datoriali e sulla libertà di iniziativa economica dell'imprenditore. 3. Il secondo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'articolo 115 c.p.c., in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Ci si duole che il giudice del gravame abbia ritenuto non sufficientemente dimostrate le patologie dalle quali era affetta la dipendente (OMISSIS) e che ne scongiuravano l'esposizione a condizioni lavorative incompatibili con le proprie condizioni di salute, benché tali circostanze fossero da considerare del tutto incontestate fra le parti. 4. Il motivo va disatteso per plurime concorrenti ragioni. Innanzitutto, non può sottacersi che la critica mira a censurare un vizio del processo che si sostanzia nel compimento di un'attività deviante rispetto alla regola processuale rigorosamente prescritta dal legislatore, giacché si deduce il mancato rispetto di modello legale attinente alla corretta individuazione dei fatti da porre a fondamento della decisione. Essa sarebbe stata correttamente veicolata mediante la denuncia del vizio ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4 e non ai sensi del n. 3, comma 1 della citata disposizione. È pur vero che il ricorso per cassazione, avendo ad oggetto censure espressamente e tassativamente previste dall'articolo 360 c.p.c., comma 1, deve essere articolato in specifici motivi riconducibili in maniera immediata ed inequivocabile ad una delle cinque ragioni di impugnazione stabilite dalla citata disposizione, pur senza la necessaria adozione di formule sacramentali o l'esatta indicazione numerica di una delle predette ipotesi; sicché non è

indispensabile che faccia esplicita menzione della ravvisabilità della fattispecie di articolo 360 c.p.c., cui comma 1, n. 4. Tuttavia, e' altrettanto vero che, come affermato da questa Corte in ripetuti approdi, e' inammissibile il ricorso per cassazione in cui sia denunciata puramente e semplicemente la "violazione o falsa applicazione di norme di diritto" senza alcun riferimento alle conseguenze che l'errore (sulla legge) processuale comporta, vale a dire alla nullità della sentenza e/o del procedimento sancita dal n. 4 della citata disposizione, essendosi il ricorrente limitato ad argomentare solo sulla violazione di legge (cfr. Cass. 28/09/2015 n. 19124 e Cass. S.U. 24/7/2013 n. 17931 in relazione alla violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato). Nello specifico il motivo non si conforma ai principi enunciati così non inficiando la statuizione oggetto di censura. 5. Sotto altro versante, neanche può tralasciarsi di considerare che la censura palesi, inoltre, profili di novità, giacché si limita a riportare taluni stralci dei verbali di udienza del giudizio di primo grado, nei quali i procuratori delle parti evidenziavano che il capitolo di prova della memoria difensiva della società - concernente la riduzione della capacità lavorativa della (OMISSIS) per effetto della quale non era in grado di svolgere attività comportanti situazioni di tensione o stress cardiaco - costituivano fatti non contestati, così come parte dell'atto di appello; da tale atto, tuttavia, non si evince che la questione sia stata oggetto di specifico motivo di impugnazione, avendo l'appellante inserito la mera deduzione della circostanza nell'ambito della generale censura attinente alle ragioni tecniche, organizzative e produttive ex articolo 2103 c.c., che giustificavano il trasferimento. 6. Il terzo motivo prospetta violazione e falsa applicazione dell'articolo 2729 c.c., in riferimento all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Ci si duole che la Corte di merito, nel negare valenza anche indiziaria alle dichiarazioni rese in sede giudiziaria dal difensore della lavoratrice, nel senso della non contestazione della circostanza relativa alla effettività delle problematiche cardiache che affliggevano la collega (OMISSIS), abbia vulnerato la disposizione codicistica considerata, anche alla luce dell'esistenza di altri indizi gravi, precisi e concordanti, quali le deposizioni rese da un testimone e dalla stessa (OMISSIS) in diverso processo. Si deduce che in tal modo abbia violato l'articolo 2729 c.c., per il quale le dichiarazioni sfavorevoli del legale possono essere valutate come indizi presuntivi. 7. Anche tale doglianza va disattesa. I rilievi formulati dalla società, riferiti a violazione di legge, sono volti, nella sostanza, a sindacare un accertamento di fatto condotto dal giudice del merito, che ha portato lo stesso a ritenere non dimostrata l'esigenza organizzativa sottesa al disposto avvicendamento fra la (OMISSIS) e la collega (OMISSIS). A tale ricostruzione il ricorrente ne contrappone una difforme, proponendo una diversa valorizzazione degli elementi probatori raccolti, basata sul dato da essa allegato, e ritenuto incontestato, circa la inidoneità fisica della (OMISSIS) all'espletamento delle mansioni a lei ascritte. La censura attinge, dunque, alla ricostruzione della vicenda storica quale svolta dalla Corte di Appello ed alla valutazione del materiale

probatorid operata dalla medesima, traducendosi nella sostanza in un, diverso convincimento rispetto a quello espresso dai giudici del merito, non sindacabile nella presente sede. Il discrimine tra le distinte ipotesi di violazione di legge in senso proprio a causa dell'erronea ricognizione dell'astratta fattispecie normativa, ovvero erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta, e' segnato, invero, dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, e' mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (Cass. n. 7394 del 2010, 16698 del 2010, 8315 del 2013); e l'ipotesi considerata rientra certamente nel paradigma da ultimo delineato. Va, peraltro, in via ulteriore precisato che lo stato di invalidita' da cui era affetta la collega della (OMISSIS) (di cui al certificato medico della commissione invalidita' civile ASL di Palermo) - e che e' prospettato dalla ricorrente quale ragione giustificativa della assegnazione della lavoratrice alla sede successivamente soppressa - neanche poteva essere validamente considerato un fatto storico da porre a fondamento del decisum (perche' non contestato fra le parti), giacche' in tali termini non puo' essere riguardato un apprezzamento di natura tecnica, quale un accertamento di natura medico-legale, oltretutto formulato in data successiva (2/11/2011 - cfr. pag. 24 del presente ricorso) rispetto al disposto trasferimento della lavoratrice, risalente al 29/3/2011. 8. Con il quarto motivo la ricorrente denuncia omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che e' stato oggetto di discussione fra le parti ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5. Si lamenta che la Corte distrettuale, nel vagliare le ragioni sottese al disposto trasferimento, abbia tralasciato di considerare le ulteriori ragioni che erano state manifestate a sostegno del provvedimento, ed individuate nella maggiore esperienza professionale oltre che nella sua maggiore idoneita' a rilanciare il critico andamento della attivita' dell'agenzia. 9. La censura non e' ammissibile. Il nuovo testo dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, introduce nell'ordinamento un vizio specifico che concerne l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia). A tal fine il ricorrente deve indicare - nel rigoroso rispetto delle previsioni di cui all'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 6) e articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4) - il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui ne risulti l'esistenza, il "come" e il "quando" (nel quadro processuale) tale fatto sia stato oggetto di discussione tra le parti, e la "decisivita'" del fatto stesso (vedi Cass. S.U. 7/4/2014 nn. 8053 e 8054 cui adde Cass. S.U. n. 19881 del 2014, Cass. S.U. n. 25008 del 2014, Cass. n. 417 del 2015). In realta' il ricorso risponde solo in parte a queste prescrizioni: la societa' sostiene di aver dedotto tale fatto sin dal primo grado, ma non trascrive ne' deposita l'atto del relativo giudizio in cui lo avrebbe riferito. E poiche', come accertato in sede di merito, e' proprio

l'ingiustificata assegnazione della (OMISSIS) alla nuova sede ad averne inficiato il successivo licenziamento L. n. 604 del 1966, ex articolo 3, al punto che le due circostanze sono state dai giudici di merito inscindibilmente e causalmente considerate, non basta che l'allegazione del fatto che si assume omesso sia avvenuta con l'atto di appello (di cui il ricorso in esame trascrive vari passaggi), trattandosi di fatto che doveva essere tempestivamente allegato, a pena di decadenza ex articolo 416 c.p.c., sin dalla memoria difensiva di primo grado. Ne gioverebbe alla società ricorrente intendere la censura come sostanziale deduzione d'un vizio motivazionale ridondante sub specie di violazione dell'articolo 132 c.p.c., comma 2, n. 4, poiché esso sussiste solo in caso di motivazione materialmente e graficamente omessa, meramente apparente, perplessa, obiettivamente incomprensibile o irriducibilmente contraddittoria (cfr., ancora, Cass. S.U. 7/4/2014 n. 8053): non è tale il tessuto argomentativo che sostiene l'impugnata sentenza. 10. Al lume delle argomentazioni che precedono, il rigetto dei primi quattro motivi rende irrilevante ogni altro discorso relativo alla L. n. 604 del 1966, articolo 3, di cui si legge nella quinta censura, in cui la ricorrente non denuncia un vizio della sentenza, ma in sostanza si limita a segnalare che l'accoglimento dei precedenti motivi di ricorso avrebbe travolto la conclusione, accolta dai giudici di merito, di inesistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento. 11. In definitiva, il ricorso va rigettato. Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza. Nessuna pronuncia in ordine alle spese del presente giudizio va emessa in relazione alla posizione dell'Inps, che non ha svolto attività difensiva. Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi della L. n. 228 del 2012, articolo 17 (che ha aggiunto al Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, il comma 1-quater) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata. P.Q.M. La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 5.000,00 per compensi professionali oltre spese generali al 15%, ed accessori di legge. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, da atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.