

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE – COSA FARE

a cura di Alberto Anelli – Segretario Amministrativo Fabi Cosenza – 22 marzo 2016

L'art 32 della legge 4/11/2010 n. 183 dispone che le modifiche in tema impugnazione del licenziamento si applichino anche al trasferimento del lavoratore.

Premesso che bisogna per prima cosa constatare i termini di possibilità di trasferimento previsti dal CCNL e dalla contrattazione aziendale bisognerà:

- Richiedere con urgenza i motivi del trasferimento entro 15 giorni.
- Impugnare il trasferimento con lettera entro 60 giorni, cui deve seguire, entro ~~270~~¹⁸⁰ giorni, il deposito del ricorso in tribunale o la richiesta di conciliazione o di arbitrato.

IMPORTANTE: BISOGNA CHIEDERE SUBITO I MOTIVI DEL TRASFERIMENTO:

I motivi del trasferimento (prassi giurisprudenziale) vanno richiesti entro 15 giorni dal trasferimento, cioè si deve chiedere quali siano "le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" che legittimano il trasferimento.

L'azienda deve indicare i motivi entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore.
(Se l'Azienda non motiva bene il trasferimento, lo stesso è annullabile)

CONTENUTO

Badate bene, nella risposta aziendale non basta che la stessa riporti la dizione trasferimento per "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". Ma bisogna che sia specificato:

A) FILIALE DI PARTENZA: la necessità di ridurre l'organico in quella Filiale, l'Azienda deve tener conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore

, nonché la necessità di trasferire proprio quel lavoratore, visto che possono essercene altri che, per anzianità, carichi di famiglia ecc. ecc. potrebbero essere trasferiti.

B) FILIALE DI ARRIVO: Se nella filiale di arrivo ci sia reale necessità di quel lavoratore. (che non sia un avvicendamento o peggio, un trasferimento punitivo)

Esempio:

FILIALE DI PARTENZA Se nella Filiale di partenza c'erano 3 lavoratori con la stessa qualifica e si deve ridurre l'organico a 2 l'Azienda è legittimata, ma deve spiegare il motivo della riduzione del personale e perché proprio quel lavoratore e non altri (ad esempio per specifiche competenze o formazione)

FILIALE DI ARRIVO è da ritenersi illegittimo il trasferimento del lavoratore in una Filiale per sostituire altro lavoratore a sua volta trasferito, che abbia medesima qualifica nella stessa Filiale (ossia un avvicendamento).

Queste argomentazioni sono importantissime perché se l'azienda non motiva bene, il trasferimento è annullabile.

A seguire le fonti normative/giurisprudenziali e un fac simile richiesta motivo trasferimento.



L'impugnazione del trasferimento del lavoratore dopo il Collegato

Gabriele Bonati *Consulente aziendale*

S L'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dispone che le modifiche in tema di impugnazione del licenziamento si applicano anche al trasferimento del lavoratore: proponiamo di seguito una riflessione su alcuni aspetti del contenzioso relativo a tale istituto

Tra le novità più importanti del cd. «Collegato lavoro» va sicuramente annoverata quella relativa all'impugnazione del licenziamento⁽¹⁾. Tale modifica è prevista dall'art. 32 della legge n. 183/2010, il quale dispone che i commi 1 e 2 dell'art. 6 della legge 15.7.66, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo». Il comma 3 del medesimo art. 32 dispone che «le disposizioni di cui all'art. 6 legge 15.7.1966, n. 604 (ovvero quelle appena sopra riportate), come modificato dal comma 1 del pre-

Impugnazione del trasferimento entro 60 giorni

sente articolo, si applicano inoltre: ... c) al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento ...».

Qualche riflessione sui termini

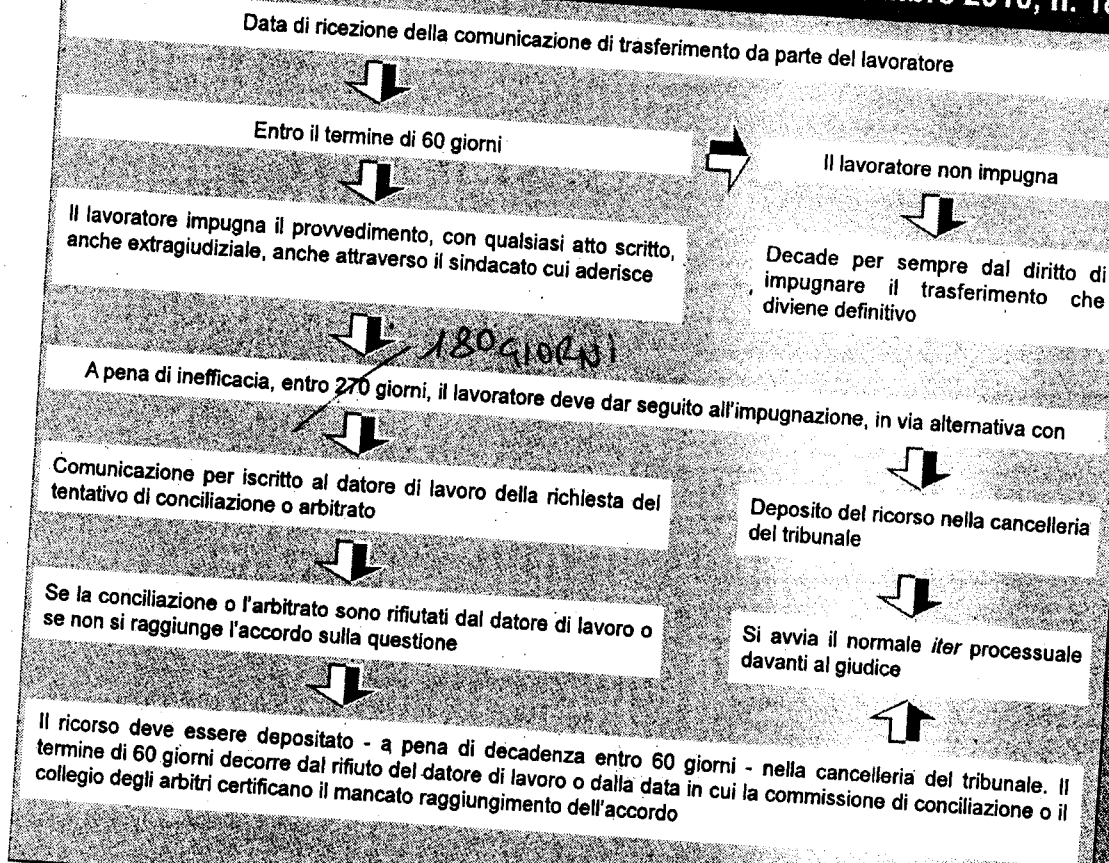
La prima domanda da porsi è da quando si applichi la regolamentazione sopra illustrata. Nel silenzio della norma, che non prevede una decorrenza *ad hoc*, si deve ritenere che trovino applicazione i normali termini di *vacatio legis*, per cui la nuova disciplina in materia di impugnazione del trasferimento è entrata in vigore 15 giorni dopo l'avvenuta pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*, cioè a decorrere dal 24.11.2010⁽²⁾. Per quanto concerne la «data di partenza», occorre fare molta attenzione, se per il licenziamento è previsto il termine di ricezione della comunicazione del provvedimento, ovvero quello - eventualmente successivo - della comunicazione dei motivi, nel caso che qui interessa, il termine di decadenza decorre «dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento», restando quindi irrilevante la data a partire dalla quale è avvenuta la conoscenza dei motivi. La previsione del decorso del termine di decadenza a partire dal momento nel quale il lavoratore interessato riceve la comunicazione - e non da quello in cui il datore la invia - pare assolutamente rispondente ai principi del nostro ordinamento in materia di efficacia degli atti recettizi; infatti, in base al più recente orientamento della Suprema Corte in materia di licenziamento, si intende compiuta nei termini la comunicazione tempestivamente affidata alle poste, ancorché l'effettiva conoscenza da parte del destinatario sia avvenuta oltre il termine previsto. Con tale orientamento, che quindi ben distingue il momento del compimento dell'atto (spedizione a mezzo posta) rispetto a

CON RIFORMA FORNITA DA 270 A 180 GIORNI

(1) In proposito si rinvia ad A. Zambelli, *Impugnazioni dei licenziamenti e sanzioni per il lavoro a termine*, in «Collegato lavoro», Supplemento di *Guida al Lavoro*, novembre 2010, pag. 39 ss.
(2) In questo senso P. Gremigni, *Collegato lavoro: le nuove scadenze dopo l'entrata in vigore*, in *Guida al Lavoro* n. 45/2010, pag. 10 ss.

2

L'impugnazione del trasferimento dopo la legge 4 novembre 2010, n. 183



quello a partire dal quale se ne verificano gli effetti (avvenuta conoscenza in capo al destinatario), la giurisprudenza evita che vengano posti in capo al mittente i rischi derivanti da eventuali disfunzioni connesse al vettore del messaggio, segnatamente quando si ricada nell'ambito dei servizi postali⁽³⁾.

Quindi, il lavoratore che non condivida il proprio trasferimento ha l'onere di impugnarlo, con qualsiasi atto scritto - a pena di decadenza - entro 60 giorni dall'avvenuta conoscenza che egli ne abbia avuto e di far poi seguire - entro 270 giorni - il

deposito del ricorso o la richiesta del tentativo di conciliazione o di arbitrato.

La forma

Mentre nel caso di licenziamento è sempre prevista (per legge) la forma scritta, sia per la comunicazione del provvedimento che per quella che ne contiene i motivi, nel caso del trasferimento la giurisprudenza ha sempre ritenuto che, stante il principio della libertà di forma per tutti quegli atti rispetto ai quali l'uso della forma scritta non sia previsto come indispensabile, non vi sia alcuna

(3) In argomento si veda Cass., sezioni unite, 14 aprile 2010, n. 8830, secondo la quale, in caso di impugnazione del licenziamento tramite posta, poiché il termine è riferito alla manifestazione di volontà del lavoratore, la decadenza è validamente interrotta se - nel termine di 60 giorni - il lavoratore consegna all'ufficio postale la raccomandata con la quale impugna il recesso, anche nel caso in cui il datore di lavoro la riceva oltre il predetto termine. La stessa Suprema Corte - con sentenza 4 ottobre 2010, n. 20566 - ha ritenuto non soggetto a decadenza l'atto di licenziamento, inviato dal datore di lavoro e contenuto in una raccomandata spedita entro i termini fissati dal Ccnl, anche laddove il lavoratore destinatario la riceva dopo tale termine, che costituisce il momento nel quale si compiono gli effetti del recesso.

(4)
(5)
(6)
(7)
(8)
(9)
(10)



norma che imponga al datore di comunicare il trasferimento in forma scritta⁽⁴⁾. Stabilito quindi che la forma per la comunicazione del trasferimento è libera⁽⁵⁾, va affermato che anche la richiesta dei motivi (ove non siano stati notificati insieme al provvedimento) e la loro successiva comunicazione da parte del datore di lavoro non soggiacciono - neppure in base alle novità normative in commento - all'obbligo della forma scritta⁽⁶⁾. In ogni caso è consigliabile l'utilizzo della forma scritta (che potrebbe essere richiesta anche dalla contrattazione collettiva).

Termine per la richiesta dei motivi

Una parte fondamentale della tutela del lavoratore risiede nella necessità che - così come espressamente dispone l'art. 2103 c.c. - sussistano le «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive», le quali sole legittimano l'esercizio del potere datoriale di trasferimento⁽⁷⁾. Ma quali sono i termini che regolamentano la facoltà del lavoratore di chiedere i motivi e l'obbligo del datore di esplicitarli? La legge non dice nulla in proposito; un aiuto fondamentale viene però dalle sentenze che hanno affrontato l'argomento: la giurisprudenza, per risolvere la questione, estende quanto previsto in tema di comunicazione dei motivi dal comma 2 dell'art. 2 della legge n. 604/1966, a mente del quale «il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto»⁽⁸⁾. In caso di mancata accettazione del trasferimento, ne deriva quanto segue:

- a) comunicazione contestuale del trasferimento e dei motivi: il lavoratore deve impugnare entro 60 giorni dall'avvenuta ricezione della comunicazione;
- b) comunicazione del trasferimento non accompagnata dall'esplicitazione dei motivi: il lavoratore - con termine sempre decorrente dalla ricezione

della comunicazione - deve chiedere i motivi entro 15 giorni e, indipendentemente da tale richiesta e dal suo esito, impugnare il trasferimento entro 60 giorni a pena di decadenza. Il datore di lavoro deve fornire i motivi entro 7 giorni da quello in cui ha ricevuto la richiesta del lavoratore. È del tutto evidente che qualora il lavoratore decida di attendere la comunicazione con i motivi per vagliarli e decidere, solo allora, se impugnare il trasferimento, il termine di decadenza si contrae, «scendendo» fino a 38 giorni soltanto (60 giorni, meno i 15 per la richiesta dei motivi, meno i 7 a disposizione del datore per fornirli). Quel che preme sottolineare è che il termine decadenziale inizia a decorrere in maniera del tutto indipendente dall'avvenuta richiesta dei motivi o meno.

Termini contrattuali

Vi è poi tutta una serie di altri termini che vengono in considerazione nella regolamentazione dell'istituto che stiamo trattando ma che non hanno alcun impatto sul termine di decadenza sopra descritto. Si tratta delle varie clausole per il tramite delle quali la contrattazione collettiva regola un determinato arco temporale che deve intercorrere tra la comunicazione del trasferimento e la sua concreta applicazione. Così, ad esempio, il Ccnl metalmeccanici industria prevede un preavviso non inferiore a 20 giorni⁽⁹⁾; il Ccnl per i dirigenti di aziende industriali espressamente prevede che «il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico»⁽¹⁰⁾. Tali previsioni sono legate alla tutela delle esigenze di vita e familiari del lavoratore e non hanno nulla a che fare con l'impugnazione del provvedimento, che resta legata esclusivamente ai termini di decadenza illustrati sopra. Ne consegue che - anche nel caso in cui il trasferimento sia stato impugnato - il lavoratore deve comunque darvi seguito, obbeden-

- (4) Secondo Cass. 21 febbraio 1986, n. 1065, «il trasferimento del lavoratore può essere disposto anche oralmente, non essendo richiesta dalla legge la forma scritta». Tale orientamento è stato confermato da Cass. 5 gennaio 2007, n. 43, la quale, lapidariamente, ha affermato che «il provvedimento di trasferimento non è soggetto ad alcun onere di forma».
- (5) Del resto, quando l'art. 32 affronta l'impugnazione del licenziamento fa esplicito riferimento alla «comunicazione in forma scritta», con riguardo al trasferimento, invece, si parla più semplicemente di «comunicazione di trasferimento».
- (6) Sul tema si vedano Cass. 18 febbraio 1994, n. 1563; Cass. 13 gennaio 1998, n. 167; Cass. 17 luglio 1986, n. 4572. Per un commento e un approfondimento di portata generale sull'argomento che qui ci occupa si veda G. Bonati, *Trasferimento del lavoratore in Italia*, in *Dossier Lavoro*, Il Sole 24 Ore, n. 6, giugno 2010, pag. 14 ss.
- (7) Sono valide le pattuizioni individuali o collettive con le quali il datore si impegna a non esercitare il diritto di trasferimento, dal che consegue l'illegittimità del trasferimento disposto dal datore di lavoro in violazione degli accordi sottoscritti: Cass. 25 luglio 2006, n. 16907.
- (8) In questo senso Cass. 15 maggio 2009, n. 12156; Cass. 15 maggio 2004, n. 9290; Cass. 29 aprile 2004, n. 8268; Cass. 15 luglio 1986, n. 4572; Cass. 22 luglio 1987, n. 6440, pur se con riferimento ai termini vigenti *ante* modifiche apportate con legge n. 108/1990.
- (9) Ccnl 20 gennaio 2008, sez. IV, art. 8.
- (10) Ccnl 24 novembre 2004, art. 14.

G



do all'ordine impartito dal datore, salvi - per il futuro - gli esiti del giudizio o del tentativo di conciliazione o arbitrato.

Ricorso d'urgenza

In presenza dei due requisiti richiesti dall'art. 700 c.p.c.⁽¹¹⁾ - ossia il *fumus boni iuris* e il *periculum in mora* - la giurisprudenza ammette l'esperibilità del cd. ricorso d'urgenza⁽¹²⁾. La

stessa giurisprudenza peraltro esclude il *fumus*, nell'ipotesi di trasferimento di una lavoratrice a una nuova sede di lavoro distante dalla sua abitazione qualche chilometro in più rispetto alla precedente sede⁽¹³⁾. In ogni caso, se il giudice - adito in via d'urgenza - sospende il trasferimento, il dipendente è comunque tenuto a offrire la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro originaria⁽¹⁴⁾.

- (11) Articolo 700 c.p.c. (Condizioni per la concessione): «fuori dei casi regolati nelle precedenti sezioni di questo capo, chi ha fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile, può chiedere con ricorso al giudice i provvedimenti d'urgenza, che appaiono, secondo le circostanze, più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito».
- (12) Pretura di Roma 31 agosto 1992: «è esperibile la procedura ex art. 700 c.p.c. nei confronti del trasferimento illegittimo, in quanto lo stesso è potenzialmente idoneo ad arrecare al lavoratore ed alla sua famiglia pregiudizi non suscettibili di risarcimento».
- (13) Così Tribunale di Milano 21 aprile 2005.
- (14) In questo senso Cass. 19 novembre 1996, n. 10109.

CON LA LEGGE FORNERO

DA 270 GIORNI
A 180 GIORNI

il termine di 270 giorni di cui all'art. 6 della legge 604 del 1966 come modificato dall'art. 32 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro, termine ridotto a 180 giorni dalla riforma Fornero), che prevede il termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento e l'inefficacia dell'impugnazione stessa se non seguita entro i successivi duecentosettanta (ora centottanta) giorni dal deposito del ricorso in sede giudiziale.

Spett,le

Sindacato.....

Oggetto: Trasferimento

Con la presente, il sottoscritto dà mandato al Sindacato.....di chiedere alla
Banca..... i motivi del suo trasferimento dalla sede di
..... alla sede di.....

Luogo e data

firma

Logo

SIGLA SINDACALE
INDIRIZZO

RAECO RINVIATA
URGENTE

Spett.le
DIREZIONE AREA

[REDACTED]
BANCO [REDACTED]
88100 CATANZARO

Spett.le
RESPONSABILE PERSONALE
AREA [REDACTED] A

[REDACTED]
BANCO [REDACTED]
88100 CATANZARO

Cosenza, [REDACTED]

OGGETTO: Lettera di trasferimento [REDACTED]

Abbiamo avuto mandato di chiedere per conto del nostro assistito [REDACTED] quali siano le "esigenze aziendali di natura tecnica organizzativa e produttiva" del suo trasferimento da [REDACTED] (CS) a [REDACTED] (CS) atteso che tale trasferimento comporterebbe notevoli problemi familiari e personali allo stesso, ai sensi dell'art. CCNL [REDACTED], in particolare:

- 1) Il nostro assistito nel dicembre [REDACTED], quindi ben prima della lettera di trasferimento ha subito un ricovero ospedaliero per problemi che lo stesso vi esplicherà a breve e di cui Vi avrebbe messo al corrente se fosse stato sentito preventivamente sulle sue condizioni personali di salute e familiari.
- 2) Il percorso stradale da e per [REDACTED] è molto tortuoso nel percorso più breve, richiede l'uso esclusivo del mezzo privato atteso che gli orari delle autolinee non sono compatibili con quelli di banca.
- 3) Il trasferimento è stato posto in essere non tenendo conto della sua anzianità di servizio, e stranamente, dopo una serie di proposte di collocamento in loco che non lasciavano presagire un improvviso trasferimento, tanto oneroso per lo stesso.

Si richiede pertanto la revoca del provvedimento e l'audizione dello stesso per sentire le sue esigenze familiari e personali, oltre che per esaminare un utile suo collocamento nelle Filiali di [REDACTED]

Ci è gradita l'occasione per porgere distinti saluti.

FIRME

SPEDIRE SENZA BUSTA RAPIESANDO IL FOGLIO
E INDICANDO SUL RETRO MITIENTE E DESTINATARIO

Logo
SINDACALE

DOPO LA RISTROTTA
AZIENDALE SE INSODDISFACENTE

Spett.le
DIREZIONE AREA
[REDACTED]
BANCO [REDACTED]
88100 CATANZARO

Spett.le
RESPONSABILE PERSONALE
AREA [REDACTED]
BANCO [REDACTED]
88100 CATANZARO

Cosenza, [REDACTED]

OGGETTO: Trasferimento [REDACTED] da [REDACTED] a [REDACTED].

Nel ribadire che sia la normativa contrattuale (art. 105 CCNL 8-12-2007), che le stesse disposizioni aziendali (circolare [REDACTED] n. [REDACTED] del [REDACTED]) prevedono che nei trasferimenti disposti ad iniziativa aziendale si tenga conto delle condizioni personali e familiari degli interessati.

Riteniamo

generiche, vaghe, insufficienti ed inconsistenti le motivazioni addotte dall'Azienda con lettera datata [REDACTED], sulla nostra richiesta di motivare adeguatamente quali fossero le "esigenze aziendali di natura tecnica, organizzativa e produttiva" che stavano alla base del trasferimento del Sig. [REDACTED] dalla Filiale [REDACTED] a quella di [REDACTED] (km 52 nel percorso meno tortuoso e più transitabile).

Soprattutto ci pare che l'azienda, nel disporre il predetto trasferimento non abbia tenuto conto delle particolari condizioni di salute del nostro assistito, oltre che del danno che tale trasferimento potrebbe determinare sulla sua vita di relazione, derivante dall'allontanamento dall'ambiente ove il lavoratore esprime la sua personalità.

Aldilà di altre considerazioni sul caso concreto, che ormai troverà naturale risoluzione nelle sedi competenti, riteniamo che per il futuro sia necessario - prima di dar luogo ad un provvedimento traumatico di tale natura - la ricerca della condivisione della "risorsa", anche tramite i normali interlocutori aziendali, in modo che gli interessati, da eventi di tal fatta, ne traggano effettiva nuova motivazione - oggi quanto mai necessaria - per il raggiungimento dei sempre più impegnativi obiettivi aziendali.

Distinte saluti.

FIRMA