



TRASFERIMENTI:

QUANDO SONO LEGGITIMI E QUALI SONO I DIRITTI DI CHI VIENE TRASFERITO

Il trasferimento quando e come può avvenire? Facciamo un po' di chiarezza....

Innanzitutto, vediamo le normative di riferimento.

In primis il trasferimento è disciplinato dal **codice civile all'art 2103** che dispone che *"Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive."*

Sulla scorta di questa norma è intervenuta recentemente la Corte di Cassazione con la sentenza n.19413 del 6 luglio 2021 dove si è nuovamente pronunciata sull'obbligo di motivare il trasferimento del lavoratore e sui criteri di scelta del lavoratore da trasferire.

La fattispecie esaminata riguarda il trasferimento collettivo attuato da un'azienda, che aveva trasferito in altra sede un intero settore; la Corte di merito ha ritenuto illegittimo il trasferimento del lavoratore, in quanto il datore non aveva comunicato i motivi del trasferimento e non aveva altresì indicato le modalità di attuazione dei criteri di scelta.

La Corte di Cassazione ha poi precisato che il controllo giudiziale rimane, circoscritto all'accertamento del nesso di causalità tra il provvedimento di trasferimento e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, fermo restando che il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375 cod. civ.), qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento.

Sempre in tema di legittimità del trasferimento ricordiamo **la legge 104/1992** che stabilisce che il dipendente con 104 ha diritto ove possibile a scegliere la sede più vicina al domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso.

Anche su questo tema la Cassazione è più volte intervenuta, in una recente sentenza (Cass. 22885 del 2021) ha ribadito in primis che il diritto a essere trasferito non è un diritto assoluto ed illimitato, ma va bilanciato con gli interessi del datore di lavoro.

Peraltro, per il diritto di trasferimento devono sempre esserci inoltre due requisiti:

- la presenza di un posto "vacante"
- la disponibilità di tale posto

Allo stesso tempo, la Corte ricorda che il diritto del genitore o del familiare lavoratore che assiste con continuità un portatore di handicap, di non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso, disciplinato dalla L. n. 104 del 1992, articolo 33, comma 5, non si configura come assoluto ed illimitato. Anche in questo caso, il suo esercizio non può ledere le esigenze economiche, produttive od organizzative del datore di lavoro e, soprattutto nei casi di rapporto di lavoro pubblico, non può tradursi in un danno per l'interesse della collettività (Cass., Sez. Un., n. 7945 del 2008 cit.);

Vediamo cosa dice il **CCNL del credito**.

La materia viene disciplinata all'art 93 per i quadri direttivi e all'art 115 per le aree professionali.

- Per i dirigenti viene stabilito che l'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
- Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 52 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate. Deve di norma essere dato un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per le altre lavoratrici/lavoratori.

Se E SOLO SE il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità

- Per le aree professionali viene stabilito che il trasferimento della lavoratrice/lavoratore ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto 50 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

Se E SOLO SE il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, la lavoratrice/lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità.

Il **CCNL** che disciplina i rapporti fra le imprese di **assicurazioni** e il personale dipendente non dirigente oltre a ribadire la tutela prevista dalla legge 104 come per il contratto del credito stabilisce che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'impresa può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente.

Anche in questo caso esiste un'eccezione, il lavoratore che abbia compiuto i 50 anni di età e abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, o 10 anni se trattasi di lavoratore proveniente da liquidazione coatta amministrativa, non può essere disposto il trasferimento senza il consenso. La disposizione non si applica nei casi di trasferimento di personale con grado preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate.

Viene, anche per gli assicurativi, previsto un obbligo di preavviso stabilito non inferiore a 3 mesi che diventano 4 mesi per il personale con familiari conviventi, incluso il convivente more uxorio.

L'impresa è tenuta a tenere conto di situazioni oggettive di particolari gravità del lavoratore.

Per quanto concerne il riconoscimento delle indennità il **CCNL** prevede che venga riconosciuto anche in questo caso **SOLO SE** Il trasferimento della sede di lavoro determini il cambiamento di residenza del lavoratore.

A cura dello Staff Legale
First Cisl
Milano Metropoli