

# L'impugnazione del trasferimento del lavoratore dopo il Collegato

Gabriele Bonati *Consulente aziendale*



*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<sup>(1)</sup>. 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 15.7.1966, 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 ...».

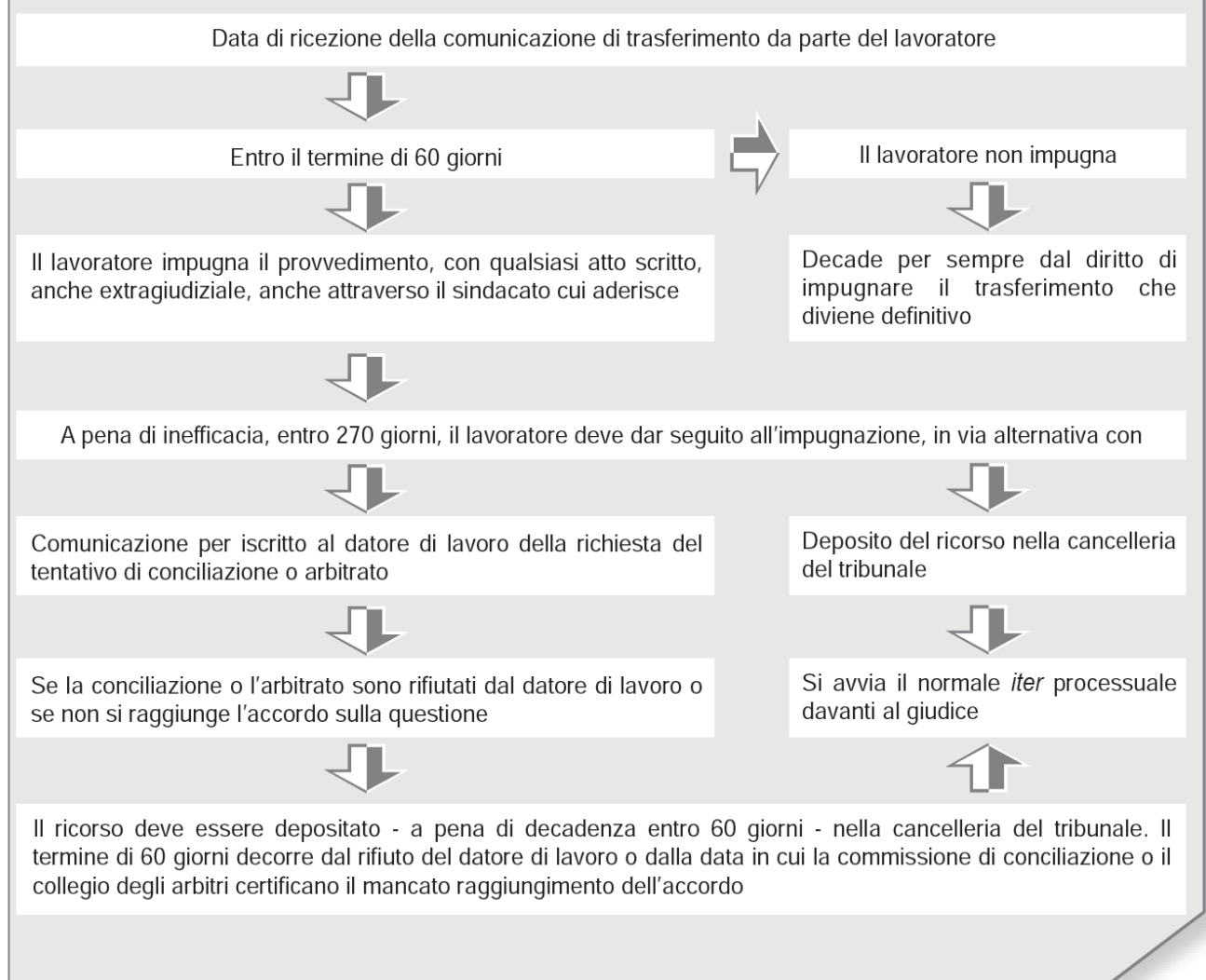
## Qualche riflessione sui termini

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<sup>(2)</sup>. 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

- (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.

## 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<sup>(3)</sup>.

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.



norma che imponga al datore di comunicare il trasferimento in forma scritta<sup>(4)</sup>. Stabilito quindi che la forma per la comunicazione del trasferimento è libera<sup>(5)</sup>, 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<sup>(6)</sup>. 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<sup>(7)</sup>. 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»<sup>(8)</sup>. 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<sup>(9)</sup>; 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»<sup>(10)</sup>. 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.

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.<sup>(11)</sup> - ossia il *fumus boni iuris* e il *periculum in mora* - la giurisprudenza ammette l'esperibilità del cd. ricorso d'urgenza<sup>(12)</sup>. 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<sup>(13)</sup>. 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<sup>(14)</sup>.

- (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.

## LIMITI PREVISTI DI LEGGE NEL TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE

### **Lavoratore con legge 104 puo' essere obbligato dal datore di lavoro a trasferirsi?**

Il dipendente puo' rifiutarsi al trasferimento

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo. Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile. All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione, oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato. In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

### **Maternità: quando la lavoratrice o il lavoratore può dire no al trasferimento?**

Sul posto di lavoro, la tutela della parità di diritti tra uomo e donna viene estesa anche all'eventuale trasferimento della lavoratrice neomamma in una filiale lontana da quella in cui lavorava in precedenza. Lo ha stabilito la sezione lavoro della Corte di Cassazione, che con la sentenza n. 15435 del 26 luglio 2016 ha stabilito che il licenziamento della dipendente sulla base del rifiuto del trasferimento è illegittimo.

**Madri lavoratrici** Ad oggi, in Italia, la legge tutela le lavoratrici madri o in gravidanza. E' vietato il licenziamento di una dipendente dal momento di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Per convenzione, il momento di inizio della gravidanza si presume essere 300 giorni prima del parto.

Inoltre, la madre non può essere licenziata se usufruisce dell'astensione del lavoro in caso di malattia del bambino.

**Padri lavoratori** In maniera analoga, **non si può licenziare il padre lavoratore** che fruisce del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del figlio.

## **Il trasferimento del dirigente sindacale: la necessità del nulla osta dell'organizzazione sindacale di riferimento. La condotta antisindacale.**

Con riferimento alle cd. prerogative sindacali e, in particolare, alla necessità del nulla osta dell'OO.SS. di appartenenza, in caso di trasferimento del dirigente sindacale, lo snodo principale è costituito dall'art. 22 Legge 300/70, per il quale: *“Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri”*.

Se l'intento è quello di preservare il dirigente e la medesima organizzazione sindacale, la garanzia posta dall'art. 22 dello statuto dei lavoratori - secondo cui il trasferimento del dirigente di una rappresentanza sindacale aziendale è consentito solo previo nulla osta della associazione sindacale di appartenenza - riguarda i lavoratori che, a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale suddetto, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, una attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale (Al riguardo: **Cass. Civ., 4/07/1991, n. 7386; Cass. Civ., 26/01/1989, n. 480; Cass. Civ., 17/03/1986, n. 1821**).

Tanto è vero che: *“La garanzia posta dall'art. 22 l. 20 maggio 1970 n. 300 - per cui il trasferimento del dirigente di una rappresentanza sindacale aziendale è consentito solo previo nulla - osta dell'associazione sindacale di appartenenza - riguarda i lavoratori che, a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale suddetto, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, un'attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale; la norma ha come destinatari gli stessi dirigenti titolari del diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 23 della stessa legge, trattandosi di coloro che per la qualità corrispondente al loro incarico debbono provvedere all'espletamento del loro mandato eseguendo le deliberazioni delle rispettive rappresentanze nonché trattando con i terzi o con il datore di lavoro”* (**Cass. Civ., 19/11/1997 n. 11521; Cass. Civ., 3/09/1991, n. 9329**).

Sempre in tale ottica, considerato che *“il nulla-osta dei sindacati per lo spostamento del dipendente-dirigente è finalizzato a prevenire fenomeni di discriminazione ai danni di questi, impedendo all'Amministrazione di allontanare il sindacalista "scomodo" dal posto occupato, al fine di comprimerne la libertà d'azione”* (**Cons. Stato Sez. IV Sent., 16/06/2008, n. 2983**), per trasferimento, non necessariamente si dovrebbe intendere il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione.