

TRASFERIMENTO COLLETTIVO

Il **trasferimento collettivo** si distingue da quello individuale, in quanto esso riguarda una collettività di lavoratori considerati non individualmente ma quali componenti di una unità produttiva o di una parte di essa.

E' la contrattazione collettiva che regola il potere del datore di lavoro di procedere a trasferimenti collettivi, subordinandolo al previo esperimento di consultazioni sindacali, ovvero di una previa informativa.

L'omessa attivazione di tali procedure, comporta l'illegittimità dei trasferimenti.

Peraltro, i singoli lavoratori trasferiti, quand'anche la ricorrenza delle ragioni giustificatrici del trasferimento abbia formato oggetto di un esame congiunto in sede sindacale, possono sempre impugnare il provvedimento di trasferimento al fine di ottenere la verifica giudiziale della loro sussistenza.

2.5 Il controllo giudiziario

Resta ora da indicare quale tipo di controllo delle ragioni datoriali il lavoratore possa invocare dal giudice, posto inconfutabilmente l'onere probatorio delle suddette ragioni a carico del datore di lavoro. In particolare l'interrogativo che si pone è se il controllo giudiziario delle ragioni tecniche, organizzative e produttive possa valutare nel merito le scelte datoriali e sindacarle ovvero se

⁵¹ Cass. 21 aprile 1993 n. 4662.

debba al contrario limitarsi ad accertare l'effettiva esistenza delle suddette ragioni ed il nesso eziologico tra queste ed il provvedimento di trasferimento.

Se fosse valida la prima impostazione, di fatto si consentirebbe al giudice di sostituirsi all'imprenditore, con una evidente ed inammissibile sovrapposizione, contrastante, tra l'altro, con il principio di libertà di iniziativa economica privata sancito dall'art. 41 della Carta Costituzionale⁵².

L'orientamento assolutamente prevalente ritiene al contrario che, "ove siano rispettati i limiti costituzionali e di legge, la scelta dell'imprenditore deve considerarsi insindacabile anche, e soprattutto, dal giudice"⁵³. In tal senso è stato sostenuto che "il controllo dell'autorità giudiziaria sulla liceità del trasferimento ... è limitato alla verifica dell'esistenza di un rapporto di causa ad effetto, nel senso che deve essere valutata l'effettiva sussistenza di obiettive ragioni tecniche, organizzative o produttive come causa del provvedimento di trasferimento"⁵⁴.

In particolare è stato affermato che "il controllo del giudice in ordine ad un provvedimento di trasferimento non può spingersi sino alle valutazioni dei criteri che hanno condotto alla scelta del dipendente da trasferire⁵⁵, a meno che il potere di modificare il luogo della prestazione lavorativa non sia assoggettato a particolari limiti di natura contrattuale o non si accerti che quella scelta risponda in realtà ad intenti persecutori, discriminatori o punitivi"⁵⁶.

Del resto, se così non fosse, si chiederebbe al giudice non di applicare l'art. 2103 cod. civ. ma di compiere una valutazione dei criteri gestionali dell'azienda. Infatti, partendo dalla considerazione che "la facoltà del datore di lavoro di disporre in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive il trasferimento del lavoratore ... deve trovare la sua diretta giustificazione esclusivamente in un criterio di gestione aziendale seria e tecnicamente corretta ...", ne consegue che "... il controllo del giudice in proposito non può spingersi oltre la verifica circa la effettiva sussistenza di ragionevoli motivi ed

⁵² Cass. 11 agosto 1992 n. 9487. Tribunale di Roma 10 aprile 1994

⁵³ Pretura di Napoli 5 febbraio 1985.

⁵⁴ Pretura di Venezia 28 settembre 1989.

⁵⁵ Cass. 2 marzo 1989 n. 1176, "Il problema della scelta di chi trasferire tra più dipendenti, tutti di massima idonei a ricoprire il posto libero nell'unità di destinazione, è naturale ed ineludibile conseguenza del provvedimento in sé e per sé considerato e, in quanto tale, deve essere deliberato e risolto secondo il criterio della oggettiva convenienza aziendale".

⁵⁶ Pretura di Milano 8 luglio 1989, che ha dichiarato inammissibile la comparazione della posizione professionale del dipendente trasferito e degli altri lavoratori, sul presupposto che una tale comparazione si risolverebbe in un controllo giudiziale non consentito su scelte rimesse alla discrezionalità dell'impresa.

il rispetto dei limiti connessi al divieto di atti discriminatori o lesivi della sicurezza, libertà e dignità del lavoratore e non può estendersi fino alla valutazione del merito della scelta del datore di lavoro⁵⁷, a meno che la contrattazione collettiva applicabile non disponga diversamente⁵⁸ e salva comunque l'applicazione dei principi di correttezza e buona fede⁵⁹.

Ed, in tale direzione, pur in presenza di una pluralità di ragioni addotte a causa del trasferimento, è sufficiente che il giudice accerti l'esistenza anche di una sola di esse. Infatti è stato affermato che *"il sindacato operato dal giudice ... non richiede la valutazione unitaria di tali ragioni, talché il mancato riscontro di una sola di esse possa far invalidare il trasferimento; è sufficiente, invece, che una sola delle ragioni suddette integri il presupposto delle ragioni tecniche, organizzative e produttive ..., a meno che il lavoratore non dimostri che il provvedimento suddetto non sarebbe stato adottato dal datore di lavoro ove questi avesse avuto consapevolezza dell'insussistenza di una delle ragioni enunciate"*⁶⁰.

È implicito, ovviamente, che il controllo deve essere mirato all'accertamento dell'effettiva sussistenza delle ragioni: pertanto, qualora sia riscontrata un'assoluta genericità delle motivazioni, bisognerà ritenere l'illegittimità del trasferimento per non assolvimento dell'obbligo probatorio previsto dall'art. 2103 cod. civ.⁶¹.

⁵⁷ Cass. 17 giugno 1991 n. 6832.

⁵⁸ Cass. 5 maggio 1992 n. 5345.

⁵⁹ Cass. 23 febbraio 1998 n. 1912.

⁶⁰ S.U. Cass. 24 luglio 1986, n. 4747, nella motivazione si legge che *"... non può certo farsi derivare ... che, ove in ipotesi, una delle ragioni comunicate non venga provata o risulti insussistente, venga anche meno la legittimità del trasferimento disposto in conformità delle condizioni di legge. Una tale conseguenza implicherebbe assegnare alla comunicazione delle ragioni un valore costitutivo, inscindibile, meramente formale che, oltre a non trovare fondamento nella legge, non avrebbe alcuna giustificazione logica, sia in relazione al potere organizzatorio e le ragioni indicate nella legge per legittimarlo, sia al rapporto tra le ragioni medesime, eventualmente idonee, ciascuna per se stessa, a legittimare il potere di trasferimento"*.

⁶¹ Tribunale di Roma 6 agosto 1998 per il quale non può definirsi generica la motivazione che faccia riferimento all'esuberanza del personale ed all'esigenza di una sua riduzione nella sede di partenza, né rileva la mancata indicazione delle mansioni da eseguire nella sede di destinazione.