



❖ LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro, tra i poteri che vengono conferiti dalla legge nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ha quello di disporre il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva all'altra. Al fine di garantire comunque la tutela dei dipendenti, il legislatore subordina la decisione del trasferimento al rispetto di determinate condizioni e procedure, prevedendo altresì conseguenze sanzionatorie nell'ipotesi di trasferimento illegittimo o comunque disposto in assenza delle condizioni richieste dalla legge.

LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE



IL TRASFERIMENTO
DEL LAVORATORE

I MOTIVI DEL
TRASFERIMENTO

COMUNICAZIONE
DEL TRASFERIMENTO

CASI
PARTICOLARI

L'INDENNITÀ DI
TRASFERIMENTO

IL TRASFERIMENTO
ILLEGITTIMO: L'OPPOSIZIONE
DEL LAVORATORE

LE DIMISSIONI:
TRASFERIMENTO
OLTRE 50 KM

Rientra nel potere direttivo del datore di lavoro quello di modificare il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente, al ricorrere di determinate esigenze aziendali. Tale variazione può essere disposta temporaneamente, attraverso il ricorso all'istituto della trasferta o del distacco, ovvero definitivamente. In quest'ultima ipotesi, il datore di lavoro può comunicare al lavoratore il trasferimento presso una nuova e diversa sede di lavoro rispetto a quella originariamente pattuita nel contratto.

IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

La legge non dà una definizione di trasferimento, ma secondo la giurisprudenza questo può essere definito come un **mutamento definitivo e senza limiti di durata del luogo di esecuzione della prestazione da una unità produttiva ad un'altra** (Cass. 23 aprile 1985, n. 2681), a condizione che siano appartenenti alla medesima impresa.

Da questa definizione è possibile individuare, quindi, le **caratteristiche** proprie dell'istituto del trasferimento:

- **definitività**: il mutamento del luogo in cui il dipendente è obbligato a svolgere la prestazione lavorativa, oggetto del contratto, deve essere definitivo, ovvero **non** deve prevedere un **rientro** certo presso il luogo di lavoro originario. In questo senso il trasferimento si distingue dalla trasferta, che al contrario è per sua natura un mutamento temporaneo del luogo di lavoro e prevede, pertanto, il rientro del dipendente presso la sede lavorativa;
- **unità produttive appartenenti alla medesima impresa**: il luogo dal quale il lavoratore viene trasferito e il luogo presso cui viene disposto il trasferimento devono appartenere alla stessa impresa. Tale caratteristica permette di distinguere nettamente il trasferimento dall'istituto del distacco, che per sua natura prevede che il lavoratore venga distaccato temporaneamente presso un soggetto diverso dal datore di lavoro.

Al fine di determinare se nel caso concreto si possa parlare di trasferimento, occorre richiamare la definizione di "**unità produttiva**" individuata dalla giurisprudenza, secondo cui per unità produttiva si deve intendere *ogni articolazione autonoma dell'azienda avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, anche se composta da stabilimenti o uffici dislocati in zone diverse dello stesso* (Cass. 22 aprile 2010, n. 9558).



Deve cioè trattarsi di una sede aziendale che 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.

In questo senso, secondo la giurisprudenza non possono essere ricondotte alla definizione anzidetta le articolazioni aziendali, quali stabilimenti, filiali, uffici o reparti dell'impresa, che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa (Cass. 22 luglio 2016, n. 15211).



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

- Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
- Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
- Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
- Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
- Articolo 2103 cc
- Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
- Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
- Articolo 41 Costituzione
- Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
- Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
- Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
- Articolo 22, l. 300/70
- Articolo 28, l. 300/70
- Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
- Articolo 33 l. 104/1992
- Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
- Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
- Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
- Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
- Articolo 51, c. 7 TUR
- Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
- Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
- Circolare Min. F. n. 326/E/1997
- Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
- Articolo 6 l. 604/66
- Articolo 32, c. 3, l. c) l. 183/2010
- Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
- Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
- Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
- Circolare Inps n. 142 del 2012



Ai sensi della Cassazione del 7 dicembre 1999, n. 13687, la contrattazione collettiva può subordinare la legittimità del trasferimento al fatto che questo avvenga all'interno dello stesso territorio comunale. In tal caso si parla di **mobilità su piazza**: questa presuppone che sul datore ricada l'obbligo di dimostrare il rispetto di questa condizione.

I MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

Ai sensi dell'**art. 2103 cc** "il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

Le ragioni alla base del provvedimento devono rispettare alcuni requisiti:

- devono essere **oggettive** (Cass. 10 marzo 2006, n. 5320);
- devono **sussistere** al momento del trasferimento (Cass. 4 marzo 1989, n. 1203).



Il trasferimento del dipendente, dunque, non può essere deciso dal datore di lavoro in modo arbitrario, ma deve essere **giustificato da motivazioni oggettive**. L'utilizzo del termine "**comprovate**" comporta l'obbligo per il datore di comunicare, su richiesta del lavoratore, le ragioni alla base del trasferimento.

Va precisato che, secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, il giudice non può valutare l'opportunità del trasferimento deciso dal datore di lavoro, in virtù di quanto stabilito dall'art. 41 della Costituzione. Il controllo giudiziario deve quindi limitarsi a verificare se, presso la sede di origine del lavoratore, sussistano effettivamente le motivazioni tecniche, organizzative o produttive invocate dal datore. Di conseguenza, il giudizio sulle ragioni fornite per il trasferimento mira a stabilire se queste siano effettivamente riconducibili agli obiettivi propri dell'attività d'impresa, **senza però estendersi ad un esame di merito sulle scelte imprenditoriali** effettuate (Cass. 2 marzo 2011, n. 5099).

Trasferimento per incompatibilità ambientale

Tra i motivi del licenziamento è ammesso anche quello per incompatibilità ambientale (Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345). Si tratta di una tipologia di trasferimento rilevante sotto il profilo disciplinare e che si concretizza nel mutamento della sede lavorativa nelle ipotesi in cui il comportamento del lavoratore sia tale da determinare delle **disfunzioni tecniche, organizzative e produttive** all'interno dell'unità produttiva in cui presta la sua attività lavorativa.

Tali disfunzioni si possono concretizzare, ad esempio, in contrasti all'interno dell'ambiente lavorativo o in tensione nei rapporti personali tra i colleghi che giustificano un'obiettiva esigenza aziendale di modificare il luogo di lavoro di un determinato lavoratore.

COMUNICAZIONE DEL TRASFERIMENTO

Salvo diversa disposizione da parte del contratto collettivo applicato, il trasferimento del lavoratore può essere comunicato all'interessato **anche oralmente**. In ogni caso, resta comunque preferibile la forma scritta.

Il datore di lavoro non è tenuto a comunicare le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sono alla base del trasferimento adottato. Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore trasferito ne faccia **richiesta**, il datore è tenuto a **fornire prova e a dimostrare la fondatezza delle ragioni** addotte.



La Cassazione con l'ordinanza n. 20691 del 28 giugno 2022 ha ribadito che la comunicazione, così come l'eventuale richiesta dei motivi e la relativa risposta, sono assoggettate al **principio della libertà di forma**, ferme restando le diverse previsioni contrattuali.



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
Articolo 2103 cc
Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
Articolo 41 Costituzione
Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
Articolo 22, l. 300/70
Articolo 28, l. 300/70
Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
Articolo 33 l. 104/1992
Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
Articolo 51, c. 7 TUIR
Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
Circolare Min. F. n. 326/E/1997
Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
Articolo 6 l. 604/66
Articolo 32, c. 3, l. c) l. 183/2010
Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
Circolare Inps n. 142 del 2012

In merito alle tempistiche legate alla comunicazione del trasferimento la normativa vigente nulla prevede. Sul tema sono intervenuti diversi contratti collettivi andando a prevedere un determinato **preavviso** per la comunicazione.

Ne sono un esempio:

- ccnl metalmeccanica industria: "il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni" (art. 8);
- ccnl grafica ed editoria industria: "il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 30 giorni" (art. 41);
- ccnl chimica industria: in questo caso il contratto collettivo non ha definito uno specifico termine per la comunicazione ma ha comunque previsto che questa debba avvenire con "congruo preavviso".

CASI PARTICOLARI

Il legislatore ha previsto, in ipotesi di trasferimento, delle **particolari tutele** con riferimento a determinate tipologie di lavoratori. Nello specifico si tratta di:

- 1 dirigenti di rappresentanze sindacali;
- 2 lavoratori disabili;
- 3 lavoratori che assistono familiari disabili;
- 4 amministratori di enti locali.

Dirigenti di rappresentanze sindacali

L'art. 22, c. 1 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/70) prevede espressamente la necessità del **preventivo nulla osta** da parte delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza per poter procedere con il trasferimento di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali o di componenti delle rappresentanze unitarie.



Si evidenzia che tale tutela opera, non solo durante il periodo di effettiva copertura dell'incarico, bensì opera anche **fino alla fine dell'anno successivo** a quello in cui è cessato l'incarico stesso del rappresentante sindacale.

La ratio di tale tutela è quella di evitare l'allontanamento del dirigente dal luogo in cui esercita abitualmente l'attività sindacale.

Qualora il datore di lavoro dovesse comunque effettuare il trasferimento in assenza del nulla osta, si potrebbero configurare:

- **giustificato rifiuto** al trasferimento da parte del rappresentante sindacale;
- rischio di condanna per **condotta antisindacale** ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Da ultimo si ricorda che l'art. 50, c. 2 del d.lgs. 81/2008 ha esteso le tutele previste dall'art. 22 della legge 300/70 anche ai **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Lavoratori disabili e lavoratori che assistono familiari disabili

Si può affermare che tali lavoratori godono di un doppio diritto. Infatti, l'art. 33 della legge n. 104/1992 prevede che essi abbiano il **diritto di non essere trasferiti ad altra sede se non con il loro consenso**. Tuttavia, tale diritto non è assoluto, in quanto vi possono essere delle cause tali da legittimare il trasferimento, come ad esempio:

- **l'incompatibilità ambientale** (Cass. 9 luglio 2009, n. 16102);
- la **ridotta distanza** tra la nuova sede di lavoro e quella precedente (Cass. 29 agosto 2002, n. 12692).

Nel caso in cui sia lo stesso **lavoratore a richiedere il trasferimento** in una sede di lavoro più vicina al proprio domicilio o al domicilio della persona da assistere, l'accoglimento della richiesta da parte del datore di lavoro è subordinato al rispetto di due **condizioni**:



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
Articolo 2103 cc
Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
Articolo 41 Costituzione
Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
Articolo 22, l. 300/70
Articolo 28, l. 300/70
Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
Articolo 33 l. 104/1992
Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
Articolo 51, c. 7 TUIR
Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
Circolare Min. F. n. 326/E/1997
Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
Articolo 6 l. 604/66
Articolo 32, c. 3, l. c.) l. 183/2010
Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
Circolare Inps n. 142 del 2012

- 1 che sussistano condizioni tecniche, organizzative e produttive che lo consentono;
- 2 che la convivenza con il soggetto disabile sia stata interrotta per effetto dell'assegnazione, al momento dell'assunzione, della sede lavorativa e il lavoratore tenda in un secondo momento a ripristinarla mediante il trasferimento in una sede vicina al domicilio dell'assistito.

! Si evidenzia che qualora il trasferimento sia già avvenuto, il lavoratore ottiene anche il diritto ad essere stabilizzato nella medesima sede, avendo la precedenza su altri candidati nell'assegnazione di un incarico di funzione

I diritti del lavoratore che assiste un familiare disabile, tra cui, appunto, quello a non essere trasferito senza il suo consenso, sorgono dal **momento della presentazione all'Inps della domanda** volta ad ottenere il beneficio e non dalla data di emissione del provvedimento di autorizzazione (Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009).

Amministratori di enti locali

Un'ulteriore situazione riguarda gli amministratori degli enti locali, per i quali l'art. 78, comma 6, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che, durante il periodo in cui ricoprono la carica, non possano essere trasferiti senza il loro **esplicito consenso**. Inoltre, qualora presentino una richiesta di trasferimento per avvicinarsi al luogo in cui svolgono la propria attività politica, il datore di lavoro è tenuto a valutare tale istanza applicando "criteri di priorità".

Questa forma di tutela ha lo scopo di evitare che il lavoratore venga allontanato dal territorio in cui esercita il proprio mandato politico-amministrativo.

Tuttavia, esaminare la richiesta secondo criteri di priorità **non implica un obbligo di accoglimento** da parte del datore, ma comporta il dovere di prendere in considerazione la possibilità di effettuare il trasferimento, valutandolo con sollecitudine e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

L'INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento del lavoratore è prevista la corresponsione di un'indennità oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia dovuto cambiare il proprio domicilio o la propria residenza.

La corresponsione di tali importi è stata oggetto di attenzione da parte del legislatore che ha previsto specifiche norme con riferimento ai risvolti contributivi e fiscali di tali somme (**art. 51, c. 7 TUIR**).

! Nello specifico le indennità di trasferimento **non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini previdenziali e fiscali nella misura del 50%** del loro ammontare. E' importante specificare, però, che deve essere rispettato un **limite** di importo annuo complessivo pari a:

- € 1.549,37 per i trasferimenti nell'ambito del territorio nazionale;
- € 4.648,11 per i trasferimenti all'estero;
- € 6.197,48 se, nello stesso anno, si sono verificati sia il trasferimento all'interno del territorio nazionale che all'estero.

LIMITE	TRASFERIMENTO
€ 1.549,37	trasferimenti nell'ambito del territorio nazionale
€ 4.648,11	trasferimenti all'estero
€ 6.197,48	se, nello stesso anno , si sono verificati sia il trasferimento all'interno del territorio nazionale che all'estero



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
 Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
 Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
 Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
 Articolo 2103 cc
 Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
 Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
 Articolo 41 Costituzione
 Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
 Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
 Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
 Articolo 22, l. 300/70
 Articolo 28, l. 300/70
 Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
 Articolo 33 l. 104/1992
 Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
 Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
 Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
 Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
 Articolo 51, c. 7 TUIR
 Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
 Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
 Circolare Min. F. n. 326/E/1997
 Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
 Articolo 6 l. 604/66
 Articolo 32, c. 3, l. c.) l. 183/2010
 Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
 Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
 Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
 Circolare Inps n. 142 del 2012



Si sottolinea che, se l'indennità, con riferimento al medesimo trasferimento, è corrisposta per più anni, l'agevolazione prevista dal legislatore si applica solo il primo anno, fermo restando il rispetto dei limiti di importo predetti.

Come specificato dalla circolare Inps del 26 luglio 1999, n.156 e dalla risposta del Ministero delle finanze, del 14 maggio 1999 n. 82/E, l'esenzione del 50% dell'indennità di trasferimento si applica anche qualora il trasferimento dovesse essere stato richiesto dallo stesso lavoratore.

Oltre all'indennità di trasferta, al lavoratore possono essere erogati anche:

- **rimborso spese di trasloco:** in questo caso gli importi rimborsati dal datore di lavoro non concorrono a formare il reddito. E' chiaramente necessario che le spese sostenute dovranno essere analiticamente **documentate** dal lavoratore;
- **rimborso spese di viaggio del lavoratore e dei suoi familiari:** si tratta di spese relative al raggiungimento della nuova sede di lavoro. Anche in questo caso la normativa vigente prevede che tali importi non concorrono a formare il reddito anche in caso di contemporanea erogazione dell'indennità di trasferimento;
- **spese per oneri sostenuti dal lavoratore a causa del trasferimento:** il legislatore, all'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986, ha escluso dal concetto di reddito le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore (affitti, deposito cauzionale, spese per allacci nuove utenze), per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro ed analiticamente documentate. Si evidenzia che l'elencazione degli elementi economici esclusi dal concetto di reddito è **tassativa**, pertanto non possono rientrare in tale gruppo di spese quelle ulteriori eventualmente sostenute dal lavoratore.

Con riferimento alla corresponsione degli importi, la circolare del Ministero delle finanze n. 326/E/1997 ha precisato che, una volta fissato l'importo dell'indennità e della quota esente, **l'erogazione può anche avvenire in più periodi di imposta.**

I singoli contratti collettivi possono prevedere specifiche indennità in favore del lavoratore trasferito.

Esempio: ccnl terziario confcommercio (art. 182).

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- *al lavoratore che non sia capofamiglia:*
 - *il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;*
 - *il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;*
 - *il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;*
 - *una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 179, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;*
- *al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:*
 - *il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;*
 - *il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;*
 - *il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;*
 - *una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.*

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
 Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
 Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
 Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
 Articolo 2103 cc
 Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
 Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
 Articolo 41 Costituzione
 Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
 Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
 Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
 Articolo 22, l. 300/70
 Articolo 28, l. 300/70
 Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
 Articolo 33 l. 104/1992
 Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
 Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
 Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
 Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
 Articolo 51, c. 7 TUIR
 Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
 Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
 Circolare Min. F. n. 326/E/1997
 Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
 Articolo 6 l. 604/66
 Articolo 32, c. 3, l. c) l. 183/2010
 Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
 Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
 Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
 Circolare Inps n. 142 del 2012

IL TRASFERIMENTO ILLEGITTIMO: L'OPPOSIZIONE DEL LAVORATORE

Se il trasferimento è legittimo il lavoratore non può rifiutarlo: nell'ipotesi di rifiuto non sorretto da giustificate motivazioni il datore di lavoro ha la possibilità di arrivare ad irrogare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (Cass. 16 maggio 1997, n. 4389).

Il trasferimento, pertanto, **non richiede il consenso del lavoratore**, ma è impugnabile se non sussistono le condizioni espressamente previste dall'art. 2103 c.c.. In questo caso si parla di trasferimento illegittimo, il quale ammette il rifiuto da parte del lavoratore. Si evidenzia che, l'eventuale licenziamento operato dal datore in seguito al rifiuto del trasferimento deve essere annullato e, inoltre, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per tutto il periodo in cui è rimasto a disposizione del datore senza essere riammesso in servizio presso la sua sede originaria.

I principali motivi che possono portare il lavoratore trasferito ad opporsi sono:

- inesistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- mancata comunicazione al lavoratore, in seguito a richiesta, delle specifiche ragioni alla base del trasferimento;
- trasferimento operato per motivi discriminatori o disciplinari;
- violazione della normativa di legge o delle specifiche previste dalla contrattazione collettiva.



L'eventuale opposizione al trasferimento deve avvenire mediante atto scritto, anche extragiudiziale, entro il termine di **60 giorni** dal ricevimento della comunicazione. Successivamente, nello specifico entro i seguenti **180 giorni**, il lavoratore ha l'onere di **depositare il ricorso** dinanzi al Tribunale al fine di rendere l'opposizione al trasferimento efficace.

In **alternativa** è prevista la possibilità di esperire un tentativo di **conciliazione o arbitrato**. Qualora questi dovessero essere rifiutati o non dovessero portare al raggiungimento di un accordo, ci sono ulteriori 60 giorni di tempo per depositare il ricorso al giudice. Tali 60 giorni costituiscono un termine decadenziale e decorrono dal giorno del rifiuto o del mancato accordo ai sensi dell'art. 6 della l. 604/66 e dell'art. 32, c. 3, l. c) della l. 183/2010).

Il riconoscimento della **nullità del trasferimento** comporta la necessità di **reintegrare il dipendente nella sua posizione lavorativa originaria**, il che implica il ritorno presso la sede di lavoro precedente e lo svolgimento delle mansioni inizialmente assegnate. Qualora il comportamento illegittimo del datore di lavoro abbia causato dei danni al lavoratore, siano essi di natura contrattuale o extracontrattuale, tali danni dovranno essere risarciti a condizione che vengano dimostrati dallo stesso lavoratore su cui, pertanto, ricade l'onere della prova.

La giurisprudenza maggioritaria è concorde nel ritenere che, in caso di trasferimento non adeguatamente giustificato, il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la nuova sede debba essere proporzionato all'inadempimento del datore di lavoro e non contrario a buona fede (Cass. 11 maggio 2018, n. 11408; Cass. 25 settembre 2018, n. 22656). Ciò significa che ci deve essere una effettiva disponibilità, da parte del lavoratore, a prestare la propria attività lavorativa presso la sua sede originaria poiché, in caso contrario, potrebbe configurarsi l'ipotesi di arbitraria assenza dal lavoro (Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959).

LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE: TRASFERIMENTO OLTRE 50 KM



Nel caso in cui un lavoratore venga trasferito in una sede situata a **più di 50 km** dalla propria residenza e/o raggiungibile con i mezzi pubblici in un tempo superiore a **80 minuti**, ha la possibilità, qualora rifiuti il trasferimento, di **dimettersi per giusta causa**, conservando il diritto a percepire la **NASpl**.

Tale diritto spetta anche se il trasferimento non è formalmente illegittimo: ciò significa che, in linea generale, per ottenere la NASpl non è necessario contestare legalmente il trasferimento.



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
Articolo 2103 cc
Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
Articolo 41 Costituzione
Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
Articolo 22, l. 300/70
Articolo 28, l. 300/70
Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
Articolo 33 l. 104/1992
Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
Articolo 51, c. 7 TUIR
Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
Circolare Min. F. n. 326/E/1997
Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
Articolo 6 l. 604/66
Articolo 32, c. 3, l. c) l. 183/2010
Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
Circolare Inps n. 142 del 2012

In sostanza, un cambiamento significativo della sede lavorativa, anche se conforme alla legge, può costituire una modifica tale da rendere non sostenibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. In questi casi, le **dimissioni** vengono **equiparate a una perdita involontaria dell'impiego**, con conseguente accesso all'indennità di disoccupazione. Pertanto, per poter richiedere la NASpl, è sufficiente che il lavoratore non accetti il trasferimento, senza l'obbligo di procedere con una formale impugnazione.

Questa interpretazione è stata confermata anche dall'INPS, che, nella circolare n. 142 del 2012, ha riconosciuto il diritto all'indennità NASpl anche nei casi in cui il lavoratore e il datore abbiano concordato la risoluzione del contratto a seguito di un trasferimento verso una sede che superi i 50 km dalla residenza o che richieda oltre 80 minuti per essere raggiunta con i mezzi pubblici.

Tuttavia, affinché il lavoratore possa effettivamente accedere alla NASpl, è necessario che il trasferimento comporti per lui un disagio rilevante, il quale può derivare da:

- un aumento considerevole dei costi per recarsi al lavoro;
- un impatto significativo sulla vita personale o familiare, come la difficoltà a conciliare gli orari lavorativi con le esigenze private;
- un tempo di percorrenza eccessivo che renda insostenibile continuare a lavorare in quelle condizioni.



Sommario:

- Il trasferimento del lavoratore
- I motivi del trasferimento
- Comunicazione del trasferimento
- Casi particolari
- L'indennità di trasferimento
- Il trasferimento illegittimo: l'opposizione del lavoratore
- Le dimissioni del lavoratore: trasferimento oltre 50 km



Collegamenti:

Cass. 23 aprile 1985, n. 2681
Cass. 22 aprile 2010, n. 9558
Cass. 22 luglio 2016, n. 15211
Cass. 7 dicembre 1999, n. 13687
Articolo 2103 cc
Cass. 10 marzo 2006, n. 5320
Cass. 4 marzo 1989, n. 1203
Articolo 41 Costituzione
Cass. 2 marzo 2011, n. 5099
Cass. 24 ottobre 2019, n. 27345
Cass. 28 giugno 2022, n. 20691
Articolo 22, l. 300/70
Articolo 28, l. 300/70
Articolo 50, c. 2 d.lgs. 81/2008
Articolo 33 l. 104/1992
Cass. 9 luglio 2009, n. 16102
Cass. 29 agosto 2002, n. 12692
Cass. 17 dicembre 2020, n. 29009
Articolo 78, c. 6 d.lgs. 267/2000
Articolo 51, c. 7 TUIR
Circolare Inps, 26 luglio 1999, n. 156
Risposta Min. F. 14 maggio 1999 n. 82/E
Circolare Min. F. n. 326/E/1997
Cass. 16 maggio 1997, n. 4389
Articolo 6 l. 604/66
Articolo 32, c. 3, l. c) l. 183/2010
Cass. 11 maggio 2018, n. 11408
Cass. 25 settembre 2018, n. 22656
Cass. 29 febbraio 2016, n. 3959
Circolare Inps n. 142 del 2012