



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## IL TRASFERIMENTO DEI LAVORATORI

---

*Il cambiamento di sede dei lavoratori è un tema molto serio che coinvolge le famiglie, prima che le ragioni aziendali. Vediamo come e quando può essere disposto e quando invece non è consentito.*

---

**di Ettore Pietro Silva**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO  
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile  
**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Mercoledì 30 Marzo 2016

Il **trasferimento del lavoratore** consiste in uno spostamento **definitivo** del dipendente senza limiti di durata da una sede di lavoro ad un'altra <sup>[1]</sup>, a differenza dell'istituto della "**trasferta**" che consiste in uno spostamento solo temporaneo.

Il trasferimento dei lavoratori è regolato rigidamente dalla legge <sup>[2]</sup>. Più precisamente, si dispone che il trasferimento possa essere attuato solo in presenza di "comprovate ragioni tecniche organizzative o produttive".

I trasferimenti, quindi, devono essere motivati da comprovate **ragioni tecniche, organizzative e produttive** e avvenire obbligatoriamente da unità produttiva ad un'altra unità produttiva **nell'ambito della stessa azienda**. In altre parole, il trasferimento presuppone che nonostante la modifica del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, resti invariato il datore di lavoro. Ciò lo differenzia dall'istituto del "**distacco**" in cui il lavoratore opera presso un datore di lavoro diverso.

Per giurisprudenza costante, quindi, un lavoratore può essere trasferito solo a condizione che l'azienda sia in presenza e possa dimostrare i seguenti presupposti:

- l'impossibilità e/o inutilità dell'impiego di tale lavoratore nella sede di provenienza;
- la necessità e/o opportunità della presenza di quel lavoratore, con la sua particolare professionalità, nella sede di destinazione;
- la serietà e ragionevolezza delle ragioni che hanno fatto cadere la scelta proprio su quel lavoratore e non su altri colleghi che svolgano analoghe mansioni.

Onde verificare che la decisione dell'azienda sia corretta, cioè analizzando a legittimità del trasferimento, ci si deve limitare all'accertamento della sussistenza delle suddette ragioni tecniche, organizzative e produttive, mentre non è sindacabile la scelta del datore di lavoro tra diverse soluzioni organizzative adottabili, che ineriscono questo o quel lavoratore ovvero questo o quel reparto.

In altre parole, non può essere messa in discussione la preferenza aziendale per questo o quel modello organizzativo ma solo se le ragioni tecniche, organizzative e produttive siano effettivamente presenti.

La Giurisprudenza ha individuato (tra gli altri) **ulteriori limiti** rispetto a quelli legali. I principali sono:

- i motivi di trasferimento devono sussistere al momento in cui viene deciso e non dopo;
- le ragioni del trasferimento devono essere oggettive. Non valgono, ad esempio, le scelte fatte come sanzioni disciplinari a meno che la condotta del lavoratore non corrobora le ragioni tecniche, organizzative e produttive che convalidano il trasferimento (ad esempio, per incompatibilità con i colleghi che causa un danno produttivo e/o organizzativo);
- deve sussistere un rapporto di causalità tra ragioni organizzative e lavoratore trasferito;
- il trasferimento deve essere sempre finalizzato al miglior funzionamento dell'azienda e legata alle particolari attitudini del lavoratore a ricoprire il nuovo posto di lavoro.

Anche la contrattazione collettiva può stabilire **ulteriori limitazioni** (inseriti nei vari C.C.N.L.) al potere del datore di lavoro di disporre i trasferimenti e possono riguardare tutti i dipendenti o solo alcune categorie.

Ad esempio, sono legittimi i trasferimenti causati dall'apertura di una nuova filiale, da esigenze di incremento di organico nel luogo di destinazione e dall'esigenza di chiusura di reparti, mentre sono **illegittimi** i trasferimenti per un **temporaneo aumento di attività**.

Inoltre, se un C.C.N.L. subordina la legittimità di un trasferimento anche alla valutazione delle **esigenze familiari** del lavoratore, come spesso accade, tale disposizione costituisce un fattore di cui il datore di lavoro deve tener conto.

Tutte queste ragioni debbono essere portate a conoscenza del lavoratore **per iscritto**, quantomeno in sintesi, prima del trasferimento. Si ritiene che **un termine congruo** possa consistere nel termine di **preavviso** al fine di informare per tempo il lavoratore al trasferimento.

Se la lettera non contiene l'indicazione delle ragioni e delle motivazioni, il lavoratore ha diritto di richiederle espressamente.

In mancanza delle condizioni sopra indicate, il trasferimento può essere illegittimo e può essere annullato dal giudice del lavoro, a cui l'interessato deve rivolgersi se ritiene di opporvisi.

La legge <sup>131</sup> ha introdotto **dei termini di decadenza** per l'impugnazione del

provvedimento con cui il datore di lavoro dispone il trasferimento del lavoratore da una sede a un'altra (**60 giorni**).

In altre parole, trascorsi 60 giorni dal trasferimento, il provvedimento dell'azienda diventa definitivo e non può più essere contestato, in nessuna sede.

Il lavoratore che si oppone al trasferimento perché da lui considerato illegittimo, può anche rifiutarsi di ottemperare (eccezione di inadempimento <sup>[4]</sup>), ma non può rifiutarsi di offrire la propria prestazione lavorativa all'azienda, ovviamente nella sede originale.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore ottemperi se il provvedimento viene dichiarato illegittimo l'azienda dovrà anche risarcire i danni derivati dal trasferimento del lavoratore e della sua famiglia.

---

### Note e riferimenti bibliografici

<sup>[1]</sup> Cass. Civ. 23 aprile 1985, n. 2681.

<sup>[2]</sup> Art. 2103 Cod. Civ.

<sup>[3]</sup> L.n. 183/2010.

<sup>[4]</sup> Art. 1460 C.C..

---