

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO, SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.

R.G.L.

promossa da

con il patrocinio dall'avv. ALIDA VITALE elettivamente
domiciliato presso l'avv. ALIDA VITALE

- PARTE RICORRENTE -

CONTRO

S.R.L. (C.F.), con il patrocinio dell'avv. LEONARDO
TERZULLI , elettivamente domiciliato in VIALE VENEZIA GIULIA 71 76123
ANDRIA presso il difensore

- PARTE CONVENUTA-

Oggetto: trasferimento

FATTO E DIRITTO

La ricorrente, premesso di esser dipendente della società convenuta dal 1°
marzo 2016 in qualità di aiuto cuoca presso la congregazione delle suore di n.s.
del cenacolo in , e di essere stata trasferita a decorrere
dal 22 febbraio 2017 a , eccepisce l'inefficacia del trasferimento per non
aver l'azienda comunicato i motivi dello stesso nonostante la richiesta dei
motivi fosse stata comunicata già con l'impugnazione del trasferimento in data
22 febbraio 2017.

Resiste la convenuta affermando che il trasferimento era giustificato dalla
richiesta della committente di destinare al servizio personale più qualificato
della ricorrente e sostenendo di aver esplicitato le esigenze sottese al
trasferimento in occasione dell'incontro del 29 marzo 2017.

Senza compimento di attività istruttoria all'udienza del 18 ottobre 2017 la causa
viene discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.



Preliminarmente deve essere disattesa l'eccezione di carenza dell'interesse ad agire svolta dalla parte convenuta a seguito del licenziamento della ricorrente. Come condivisibilmente affermato dalla cassazione infatti l'interesse ad agire nelle azioni di accertamento sussiste tutte le volte in cui si configuri uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza di un rapporto giuridico o sull'esatta portata dei diritti e degli obblighi da esso scaturenti, che non sia superabile se non con l'intervento del giudice; colui che agisce con l'azione di accertamento, anche se negativo, deve essere titolare dell'interesse, attuale e concreto, ad ottenere un risultato utile, giuridicamente rilevante e non conseguibile se non con l'intervento del giudice, mediante la rimozione di uno stato di incertezza oggettiva sull'esistenza del rapporto giuridico dedotto in causa (così cass. 16162 del 30/07/2015)

L'interesse della lavoratrice ad eliminare lo stato di incertezza sulla legittimità o meno del trasferimento permane quindi anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro sia perché il trasferimento ha costituito l'antecedente storico del licenziamento sia perché ove il licenziamento dovesse essere dichiarato illegittimo il rapporto di lavoro potrebbe sempre essere ricostituito; l'unica conseguenza dell'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro è pertanto l'impossibilità di condannare la convenuta a ripristinare l'originaria sede ed orario di lavoro.

Quanto all'obbligo di motivazione del trasferimento ritiene la scrivente di dover condividere il principio ripetutamente affermato dalla cassazione (cfr. cass. **Sentenza n. 19425 del 22/08/2013**) secondo cui l'obbligo datoriale di specificazione dei motivi a seguito di richiesta in tal senso avanzata dal lavoratore trasferito (in applicazione analogica del disposto della L. n. 604 del 1966, art. 2) ricorre ove detti motivi non siano stati già indicati contestualmente al provvedimento, con la conseguenza che, nel caso contrario, qualora cioè il provvedimento di trasferimento del lavoratore (soggetto al principio generale di libertà di forma, in difetto di contrarie previsioni specifiche, legali o contrattuali) sia accompagnato dalla indicazione dei motivi, non sussiste un obbligo del datore di lavoro, su richiesta del dipendente, di indicare nuovamente i motivi del trasferimento (cfr, ex plurimis, **Cass., nn. 6185/1990; 109/2004**).

Il predetto principio deve essere ribadito anche dopo la modifica dell'art. 2 legge 604/766 da parte della legge 92/12 che ha imposto la comunicazione contestuale dei motivi del licenziamento. Posto che non può essere affermato in linea generale un obbligo di comunicazione dei motivi del trasferimento dovendosi ritenere che il predetto obbligo sorga solo per effetto della specifica richiesta del lavoratore (in questo senso corte d'appello Torino 1204/2000) deve necessariamente concludersi che - se non è ipotizzabile l'obbligo di motivazione



contestuale del trasferimento in applicazione analogica dell'art. 2 novellato- il predetto obbligo va certamente affermato nei casi in cui il lavoratore faccia espressa richiesta dei motivi rappresentando in ogni caso l'omessa risposta una violazione plateale dei canoni di buona fede e correttezza contrattuale con conseguente illegittimità del trasferimento stesso a causa dell'inadempimento del datore di lavoro.

- L'applicazione analogica al trasferimento della disciplina sul licenziamento per ragioni oggettive veniva argomentata sulla base dall'assimilabilità delle fattispecie, di cui si ha riscontro nella duplice necessità di consentire al *lavoratore* la verifica delle ragioni giustificatrici dell'atto in tempo utile per l'impugnazione, nonché di determinarne l'immutabilità ai fini del leale svolgimento del contraddittorio tenuto conto altresì che l'art. 32, l. n. 183/2010 ha esteso anche all'impugnazione dell'atto di *trasferimento* il regime della doppia (triplo in caso di esperimento del tentativo di conciliazione, ormai facoltativo) decadenza, fissando il *dies a quo* in coincidenza con la «data di comunicazione del trasferimento».
- Pur dovendosi abbandonare il criterio dell'*analogia legis*, a seguito dell'introduzione della contestualità della comunicazione dei motivi, non si possono trascurare le innegabili esigenze di controllo sulla non arbitrarietà dell'atto di *trasferimento*, sulla immutabilità delle ragioni che lo giustificano e sul nesso di causalità con la singola posizione lavorativa, alle quali la giurisprudenza aveva riconosciuto tutela configurando l'onere di *comunicazione* della giustificazione, seppur condizionato alla tempestiva domanda del *lavoratore* trasferito.
- L'utilizzazione del termine "comprovate" quale aggettivo che identifica le esigenze tecnico produttive presupposto della legittimità del trasferimento (art. 2103 c.c.) non è priva di significato: se si ritenesse sufficiente la prova in giudizio delle ragioni giustificatrici, la previsione legislativa perderebbe qualsiasi rilevanza, essendo tale onere ricavabile dai principi generali in materia di distribuzione dell'onere della prova (art. 2697 c.c.). Comprovare significa provare con nuovi argomenti o fatti una cosa già dimostrata, dimostrare chiaramente e nell'ambito degli atti di gestione del rapporto di lavoro l'aggettivo si riferisce evidentemente alla genuinità della prova, diretta conseguenza dell'immodificabilità del fatto da provare e presupposto fondamentale per l'esercizio del diritto di difesa.
- Ulteriori argomenti a sostegno dell'obbligatorietà della comunicazione dei motivi del trasferimento a seguito della richiesta della lavoratrice sono poi desumibili dal tenore dell'art. art. 155 ccnl turismo: la norma contrattuale stabilisce che il trasferimento avvenga normalmente con il consenso del lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. E' evidente che il lavoratore in tanto potrà prestare il consenso al suo trasferimento in quanto sia stato compiutamente informato sulle ragioni



che lo determinano : la norma contrattuale è quindi finalizzata ad assicurare il massimo livello di coinvolgimento del lavoratore nel trasferimento .

- D'altra parte la comunicazione delle ragioni sottostanti il trasferimento non è certo un incombente gravoso per il datore di lavoro: posto che il trasferimento era determinato dalla richiesta della committente di modificare il servizio serale a mezzo di personale qualificato non si comprende per quale ragione la circostanza dovesse essere sottaciuta alla ricorrente.
- Quanto poi al termine entro il quale il datore di lavoro deve comunicare i motivi del trasferimento , venuti meno i termini perentori per la richiesta e la comunicazione delle ragioni giustificatrici previsti dalla vecchia formulazione dell'art. 2, l. n. 604/1966, occorre fare ricorso ad un criterio di ragionevolezza per dare attuazione all'attivazione preventiva del meccanismo di giustificazione. Questo criterio potrebbe essere individuato nel generale parametro della tempestività, così come ricostruito in relazione alle disposizioni sulle sanzioni disciplinari (art. 7, St. lav.) ovvero al licenziamento per ragioni soggettive. In ogni caso, dovrebbe trovare applicazione l'art. 3, d. lgs. n. 152/1997, che impone al datore di lavoro di dare comunicazione per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, di qualsiasi modifica degli elementi di cui agli artt. 1 e 2 del medesimo decreto, tra i quali è espressamente menzionato il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (art. 1, lett. b).

Nella specie il trasferimento è stato comunicato in data 8 febbraio 2017 e la lavoratrice ha chiesto i motivi il 22 febbraio 2017 senza ottenere alcuna risposta scritta. La convenuta ha dedotto di aver esplicitato le esigenze di riorganizzazione sottese al trasferimento nel corso dell'incontro del 29 marzo alla presenza dell'operatore sindacale, circostanza negata dalla ricorrente. A fronte della contestazione svolta dalla ricorrente era quindi onere della convenuta provare di aver effettivamente comunicato alla ricorrente i motivi del trasferimento e tale onere non è stato assolto non avendo la convenuta chiesto l'ammissione delle prove.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P. Q. M.

Visto l' art. 429 c.p.c.

In accoglimento del ricorso

Dichiara l'illegittimità del trasferimento della ricorrente presso la sede di
e conseguentemente accerta il diritto della stessa a svolgere la
prestazione lavorativa presso l'originaria sede di lavoro;



condanna la convenuta a rimborsare le spese di lite liquidate in euro 2.000,00
oltre rimborso forfettario, iva e cpa, con distrazione a favore del difensore
fissa il termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Torino, 18/10/2017

Il Giudice
Drssa Clotilde FIERRO.



