

CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 06 luglio 2021, n. 19143

Rapporto di lavoro – Trasferimento – Sussistenza di una vera e propria riorganizzazione aziendale – Correttezza dell'individuazione del lavoratore da trasferire – Accertamento

Rilevato che

1. Con sentenza n. 1425 depositata il 4.8.2017 la Corte d'appello di Milano, in riforma della pronuncia del locale Tribunale, ha accolto la domanda di M.F.F. proposta nei confronti di S.I. s.r.l. per l'accertamento della illegittimità del trasferimento adottato con provvedimento del 28.3.2014 ed ha condannato la società alla reintegrazione del lavoratore nell'unità produttiva di Roma e all'adibizione alle mansioni ricoperte o a mansioni equivalenti.

2. La Corte territoriale – ribadita (al pari del giudice di primo grado) la natura collettiva del trasferimento (in quanto, come previsto dall'art. 57 del c.c.n.l. delle imprese radiotelevisive private, concerneva almeno 4 lavoratori entro un periodo di 4 mesi per la stessa sede di destinazione) – rilevava che “la sussistenza del trasferimento della struttura B.O. e la comunicazione di tale circostanza non da solo, elemento esaustivo a suffragare la motivazione posta alla base del trasferimento”, sussistendo, a carico del datore di lavoro, l'onere di fornire tutte le informazioni necessarie per verificare da un lato la sussistenza di una vera e propria riorganizzazione aziendale e dall'altro la correttezza dell'individuazione del lavoratore da trasferire, non avendo, la società, dimostrato la sussistenza delle esigenze tecniche organizzative né i motivi della corretta applicazione dei criteri di scelta mutuati dalla legge n. 223 del 1991 e recepiti dall'art. 57 del c.c.n.l. applicato in azienda. La Corte aggiungeva che, avendo la società proceduto al trasferimento a Milano dei dipendenti appartenenti al settore B.O. in due differenti momenti (aprile 2014 e aprile 2015), non erano emerse le ragioni in base alle quali il F. era stato destinatario del trasferimento nell'ambito della prima tranche.

3. Avverso tale sentenza la società ha domandato la cassazione della sentenza per tre motivi; il lavoratore ha resistito con controricorso;

Considerato che

1. Con il primo motivo la società ricorrente lamenta, ex art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 cod.civ. (nel testo antecedente alla novella del d.lgs. n. 81 del 2015), avendo, la Corte territoriale, trascurato che, in tema di trasferimento del lavoratore, le norme non impongono alcun onere di forma né richiedono che il provvedimento debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi né che il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere, al lavoratore che li richieda.

2. Con il secondo motivo la ricorrente lamenta, ex art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ., violazione degli artt. 115 e 420 cod.proc.civ. avendo, la Corte territoriale, statuito l'illegittimità del trasferimento per mancata prova delle ragioni poste a base del trasferimento e, contraddittoriamente, ritenuto di escludere la prova testimoniale articolata dalla società i cui capitoli di prova (interamente riprodotti) erano diretti a dimostrare l'effettività del trasferimento collettivo (concernente l'intera struttura B.O., composta da 42 dipendenti, compreso il F.), le ragioni poste a base del trasferimento, il criterio di scelta dei lavoratori ricollocabili sulla sede di Roma e le ragioni della realizzazione del trasferimento in due tempi

(aprile 2014 e aprile 2015) nonché le conseguenze dell'applicazione dei suddetti criteri nei confronti del ricorrente.

3. Con il terzo motivo il ricorrente lamenta, ex art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ., violazione degli artt. 57 del c.c.n.l. Radio e Televisioni private (che riproduce) e 2103 cod.civ., avendo, la Corte territoriale, erroneamente ritenuto che il contratto collettivo abbia recepito l'applicazione dei criteri di scelta della legge n. 223 del 1991. La società ha esperito, come prevede il contratto collettivo, un esame congiunto con le organizzazioni sindacali senza raggiungere alcun accordo, adottando unilateralmente dei criteri di scelta per la parziale ricollocazione sulla sede di Roma dei lavoratori addetti al B.O. (struttura destinata ad essere trasferita a Milano) non avendo alcun limite all'insindacabilità della scelta imprenditoriale se non il divieto di atti arbitrari o discriminatori o comunque contrari a correttezza e buona fede.

4. I motivi del ricorso, che possono essere trattati congiuntamente per stretta connessione logico-giuridica, sono meritevoli di accoglimento

5. Questa Corte ha ripetutamente affermato che **il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite, nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo** (cfr. ex plurimis, Cass. n. 17786 del 2002; Cass. n. 5087 del 2003; Cass. n. 4265 del 2007; Cass. n. 9921 del 2009; Cass. n. 5099 del 2011; Cass. n. 24775 del 2013; Cass. n. 11126 del 2016; Cass. n. 27226 del 2018).

Il controllo giudiziale resta, dunque, circoscritto all'accertamento del nesso di causalità, tra il provvedimento di trasferimento e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità (cfr. da ultimo Cass. n. 4795 del 2019).

5.1. E' stato altresì affermato che, **salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375 cod. civ.), qualora possa far fronte a dette, ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto, a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento** (Cass. n. 11597 del 2003; Cass. n. 1608 del 2016).

5.2. **La comunicazione del trasferimento del lavoratore, come pure la richiesta dei motivi e la relativa risposta, in difetto di una diversa previsione, sono assoggettate al principio generale di libertà delle forme** (Cass. n. 109 del 2004; Cass. n. 19425 del 2013); **il provvedimento di trasferimento non è soggetto ad alcun onere di forma e non deve necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, nè il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda** (Cass. n. 11984 del 2010), **salvo che sia contestata la legittimità del trasferimento, avendo in tal caso il datore di lavoro l'onere di allegare**

e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e non potendo limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte(Cass. n. 11984 del 2010, Cass. n. 807 del 2017; Cass. n. 12029 del 2020). Il controllo giurisdizionale sulla legittimità del provvedimento datoriale, a norma dell'art. 2103 del cod. civ., deve effettuarsi anche alla luce dei principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del cod. civ. (Cass. n. 11597 del 2003; Cass. n. 6117 del 2005).

6. Nella specie, la Corte territoriale ha dato atto della “sussistenza del trasferimento della struttura B.O.” (struttura di appartenenza del F.) nonché della “comunicazione di tale circostanza”, ma ha ritenuto non sufficientemente “esaustivi” tali elementi, in quanto tali dati non erano “sufficienti a garantire al lavoratore la piena, chiara, trasparente conoscenza, della situazione sottostante fondante il trasferimento stesso e dei criteri posti alla base dell'individuazione della sua persona piuttosto che di altri lavoratori criteri di scelta mutuati dalla I.n.223/91 e recepiti dall'art. 57 CCNL-FRT”. Ha aggiunto che non risultava giustificata nemmeno la “scelta di trasferire prima alcuni lavoratori, nel 2014, e poi altri, nel 2015, senza operare una preventiva graduatoria del punteggio complessivo, al fine di trasferire prima chi avesse minor punteggio”.

6.1. La sentenza impugnata non si è conformata ai principi consolidati in materia di trasferimento del lavoratore, e innanzi enunciati, in base ai quali **il datore di lavoro non è tenuto né ad osservare alcun obbligo di forma per la comunicazione del provvedimento né a fornire al lavoratore l'indicazione dei motivi, avendo il datore di lavoro l'Onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che hanno determinato il trasferimento nonché il rispetto, soprattutto nell'ipotesi di trasferimento che abbia riguardato i un numero ampio di dipendenti, dei principi di buona fede e correttezza**. La Corte territoriale ha ritenuto insussistenti le ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificavano il provvedimento senza consentire alla società di fornirne la prova e statuendo l'illegittimità del provvedimento sulla base della violazione di regole procedurali dettate per altre fattispecie (legge n. 223 del 1991 in materia di licenziamenti collettivi) e non ricavabili dalla contrattazione collettiva applicata in azienda.

7. Alla luce delle considerazioni esposte, il ricorso va accolto, la sentenza impugnata va cassata e rinviata alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione, che provvederà altresì alla regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.