



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI**

**GIURISPRUDENZA
UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

N.05 /Maggio 2013()*

ILLEGITTIMA APPOSIZIONE DEL TERMINE E REINTEGRAZIONE. SUSSISTE. DIRITTO ALLA CONTINUITA' DELLA PRESTAZIONE NEL LUOGO ORIGINARIO ANTE LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO. SUSSISTE. REINTEGRAZIONE E CONTESTUALE TRASFERIMENTO, SENZA GIUSTIFICAZIONE DI CARATTERE TECNICO – PRODUTTIVO - ORGANIZZATIVA. ILLEGITTIMITA'. RIFIUTO DEL LAVORATORE AL TRASFERIMENTO. LEGITTIMITA'. ART. 1460 C.C. APPLICABILITA'.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 11927 del 16 Maggio 2013)

Può un datore di lavoro, a seguito di ordinanza di reintegrazione nel posto di lavoro a favore di un dipendente per apposizione illegittima del termine al contratto individuale, trasferirlo direttamente ad altra unità operativa senza che ne sussistano le giustificazioni previste dall'art. 2103 del codice civile?

Può, dal canto suo, un lavoratore, reintegrato nel posto di lavoro per apposizione illegittima del termine al contratto individuale di lavoro ed immediatamente trasferito, senza giustificazione, ad altra unità operativa, non presentarsi nel nuovo posto di lavoro venendo, nuovamente, licenziato per inadempimento contrattuale?

Ecco, su questi due interrogativi si basa la sentenza della Suprema Corte di Cassazione, **N. 11927 del 16 Maggio 2013**, oggetto del nostro commento.

Vediamo, allora, il fatto storico!!

Un lavoratore, destinatario di alcuni rapporti a termine, si rivolge al G.U.L. affinché, accertata la illegittimità dell'apposizione del termine, possa essere reintegrato nel posto di lavoro. Il Giudice di prime cure procede alla reintegrazione nel posto di lavoro del ricorrente, avendo accertato l'illegittimità dell'apposizione del termine. **L'Azienda reintegra il dipendente ma lo trasferisce, senza giustificazione alcuna, ad altra unità operativa. Il lavoratore, ovviamente, non si presenta e viene, dunque, licenziato per inadempimento contrattuale.** Seguono altri giudizi tesi alla declaratoria, questa volta, dell'illegittimità del licenziamento e **la Corte Distrettuale conferma la decisione del Tribunale di ritenere illegittimo il licenziamento, ordinando una nuova reintegrazione.** La Corte Distrettuale così motiva la reintegrazione: a) *non può il datore di lavoro trasferire il dipendente reintegrato presso una nuova unità operativa;* b) *il comportamento del datore di lavoro si configura come inadempimento contrattuale per aver posto in essere un illegittimo trasferimento non avendo, pertanto, addotto giustificazioni di carattere tecnico,*

produttivo ed organizzativo, giacchè il comportamento del lavoratore, nel non presentarsi al lavoro presso la nuova unità operativa, è ampiamente giustificato.

Da qui, anche ad opera della Corte Distrettuale, la conferma dell'illegittimità di licenziamento e la reintegrazione nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro ricorre in Cassazione per **vizi di motivazione e violazione di legge.**

I Giudici dell'interpretazione, con la **sentenza N. 11927 del 16 Maggio 2013, hanno respinto il ricorso.**

In primis, gli Ermellini hanno affermato che, di per sé, **il rimedio giuridico della "reintegrazione" presuppone il reinserimento del lavoratore nello stesso luogo di lavoro e lo svolgimento delle medesime mansioni giacchè, l'atto risolutivo del datore di lavoro non è stato dichiarato legittimo e, pertanto, il licenziamento è *tamquam non esset*. Da qui, la continuità nel luogo e nelle mansioni tranne, tuttavia, la possibilità di trasferimento ad altra unità operativa sussistendone, ex art. 2103 c.c., sufficienti ragioni tecniche, produttive ed organizzative che andavano indicate nell'ordine di trasferimento.**

Ed è ciò che non aveva fatto il datore di lavoro, limitandosi, *ex adverso*, solo ad invitare formalmente il lavoratore reintegrato a prendere servizio in altra unità operativa violando, *in tal senso*, gli obblighi di correttezza e buona fede ed evidenziando un inadempimento delle disposizioni afferenti il rapporto di lavoro, che ha impedito ai Giudici di merito ogni comparazione tra contrapposti interessi (*id*: se solo avesse indicato i motivi tecnici, produttivi ed organizzativi alla base del trasferimento).

I Giudici di Piazza Cavour hanno, quindi, ritenuto corretta non solo la motivazione della Corte Distrettuale, quanto l'interpretazione di legge, poiché alla fattispecie *de qua* era applicabile, chiaramente, sia il **disposto dell'art. 1460 c.c.** "sull'eccezione di inadempimento" che il "principio" in base al quale **"gli atti nulli non producono alcun effetto"** non potendosi, *in subiecta materia*, attribuire una presunzione di legittimità agli atti aziendali, che ne imponga, quindi, l'attuazione, fino ad un contrario accertamento in giudizio.

Giova, a questo punto e per completezza, riportare la disposizione dell'articolo 1460 del codice civile per il quale **"Nei contratti a prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che, termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto. Tuttavia, non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede"**.

Trattasi di una disposizione già conosciuta nel "diritto romano" attraverso il brocardo **"inadimplenti non est adimplendum"**, volendo con ciò significare che, **"all'inadempiente non è dovuto l'adempimento"**.

Nel caso che abbiamo trattato ed in presenza di un contratto a prestazioni corrispettive quale è quello di lavoro (*id*: scambio prestazione lavorativa - retribuzione), l'inadempiente è stato il datore di lavoro che non ha motivato il trasferimento ad altra unità operativa, cosa che, *ex adverso*, prescrive l'art. 2103 c.c. il quale così dispone: **"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia, successivamente, acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, comunque, non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.**

Ogni patto contrario è nullo".

Ciò ha, quindi, reso giustificabile l'inadempimento da parte del lavoratore di prestare in luogo diverso la sua attività lavorativa.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**