



Mutare luogo di lavoro. Il fenomeno riguarda solo il cambio da una unità produttiva all'altra

## Limiti al trasferimento del dipendente

*Gli spostamenti vanno accompagnati da "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"*

Nell'ambito della questione relativa alla mobilità del lavoratore, alcuni profili problematici sono connessi al tema del mutamento del luogo della prestazione lavorativa, vale a dire il c.d. trasferimento del lavoratore.

L'istituto, come è noto, è disciplinato dal codice civile (art. 2103 cod.civ.), il quale prevede che il lavoratore «non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive». Il fenomeno del trasferimento del lavoratore legalmente disciplinato non riguarda, pertanto, qualsivoglia spostamento spaziale definitivo (o tendenzialmente definitivo) del prestatore di lavoro, ma solo quello da una unità produttiva ad un'altra.

Questa è intesa, in giurisprudenza, come ogni articolazione aziendale autonoma avente, sotto il profilo funzionale, idoneità ad



l'attività di produzione di beni e di servizi dell'impresa, tanto che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva ed aziendale.

Il concetto di unità produttiva tende, dunque, progressivamente ad allontanarsi dal mero riferimento al luogo materiale in cui si svolge l'attività lavorativa, attribuendosi un particolare rilievo all'elemento funzionale, inteso, appunto, come autonoma funzionalità ed idoneità ad esplicare, in

tutto o in parte, l'attività di produzione di beni e servizi.

Quanto alla prova della esistenza delle ragioni organizzative, che giustificano il trasferimento queste, come si è detto, devono essere "comprovate". Il che significa che il datore di lavoro non è obbligato a provare contestualmente al trasferimento i motivi che lo giustificano, dovendo motivare la sua scelta solo su richiesta del dipendente.

Il controllo giudiziale su

tale scelta, peraltro, in linea con il principio della intangibilità della libera iniziativa economica dell'imprenditore (garantito dall'art. 41 della Cost.), è limitato all'accertamento della sussistenza delle comprovate ragioni giustificative (essendo esclusa la possibilità di sindacare la scelta operata dal datore di lavoro) nonché al riscontro dell'esistenza del nesso di causalità tra le stesse ed il provvedimento di trasferimento.

**Simona Santoro**