

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav.,  
Ordinanza 10 febbraio 2022, n. 4404  
- Pres. RAIMONDI - Rel. AMEN-  
DOLA - OMISSIS (Avv. C. TESTA  
PICCOLOMINI, M. TRUPPI, V.  
ZACCAGNINO) c. OMISSIS spa  
(Avv.ti A. MUSTI, F. TOFACCHI,  
M. MOTRONI).

**Trasferimento - Sussistenza di comprovate ragioni - Eccezione di inadempimento.**

*In caso di trasferimento, l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto trova applicazione il disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede (\*).*

*Svolgimento del processo*

che:

1. con la sentenza n. 2242 del 2010 il Tribunale di Potenza, in funzione di giudice del lavoro, rigettò - per quanto qui ancora rileva - le domande proposte da (*omissis*) nei confronti della (*omissis*) N.V. volte ad impugnare il provvedimento datoriale con cui il dipendente era stato trasferito da (*omissis*) a (*omissis*), con comunicazione del (*omissis*), nonché il successivo licenziamento, intimato il (*omissis*), per il rifiuto di raggiungere la nuova sede di lavoro;

2. con sentenza n. 566 del 2011 la Corte di Appello di Potenza, in riforma della pronuncia di primo grado, dichiarò illegittimo il trasferimento e il conseguente licenziamento, con ordine al datore di lavoro di reintegrare il dipendente e rinvio nel prosieguo per la determinazione dell'ammontare dei danni; a fondamento della decisione la Corte territoriale rilevò che il trasferimento del (*omissis*) a (*omissis*) era illegittimo perché il datore di lavoro non si era comportato secondo buona

---

(\*) Il commento di Gabriele Moro, *Trasferimento illegittimo ed eccezione*

*di inadempimento*, segue il testo della sentenza in epigrafe.

fede e correttezza nella gestione delle conseguenze che erano derivate dalla soppressione della unità organizzativa di appartenenza, e che, pertanto, era legittimo il rifiuto del lavoratore di recarsi presso la nuova sede, privando così di giusta causa il successivo licenziamento;

3. avverso questa decisione propose ricorso per cassazione, in via principale, la (*omissis*) N.V., affidato a sei motivi, resistito dal (*omissis*), il quale formulò anche ricorso incidentale condizionato, per avere la Corte d'Appello ritenuto non dimostrata una volontà ritorsiva della società;

4. con sentenza n. 28791 del 2017 questa Corte ha accolto i primi due motivi del ricorso principale della società, assorbiti gli altri, e ha respinto il ricorso incidentale del (*omissis*), con cassazione della sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvio alla Corte di Appello di Potenza, in diversa composizione, “*che procederà a nuovo esame, attenendosi ai principi enunciati e provvedendo, altresì, alle spese del giudizio di legittimità*”;

5. detta pronuncia, nella parte motiva, ha, tra l'altro, argomentato che: la sentenza impugnata non si era uniformata al principio consolidato secondo cui il controllo giurisdi-

zionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; nella specie il datore di lavoro aveva dimostrato la soppressione della sede di (*omissis*), posta a base del trasferimento, mentre la Corte di merito, nel ritenere illegittimo il medesimo (e conseguentemente il licenziamento) era ricorsa ad argomenti che andavano a sindacare le scelte organizzative dell'imprenditore; andava altresì rimarcato il principio giurisprudenziale in virtù del quale il trasferimento del lavoratore presso altra sede, giustificato da oggettive esigenze organizzative aziendali, consente al medesimo di chiederne giudizialmente l'accertamento di legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via di urgenza) di eseguire la prestazione lavorativa richiesta;

6. la Corte d'Appello di Potenza, con sentenza n. 207 del 14 febbraio

2020, in sede di rinvio, ha quindi respinto l'appello del (*omissis*) avverso la pronuncia di prime cure che aveva rigettato le sue domande, compensando le spese;

7. i giudici d'appello, in seguito alla disposta cassazione, hanno innanzitutto evidenziato che non poteva essere messa in dubbio “*la sussistenza della riorganizzazione aziendale posta a base del mutamento della sede lavorativa imposto al (omissis)*”, trovando “*riscontro positivo circa la veridicità della misura organizzativa formalmente esistente alla base del trasferimento del lavoratore*”; inoltre hanno richiamato il principio di diritto secondo cui, in tema di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa, in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario a buona fede e sia accompagnato da una seria ed effet-

tiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria; il Collegio ha, quindi, ritenuto che la condotta renitente del (*omissis*), che risultava, sulla base del materiale probatorio acquisito, avere rifiutato il trasferimento “*come arma per vincere le resistenze datoriali nell'ambito di una trattativa economica*”, non fosse conforme a correttezza e buona fede perché finalizzata esclusivamente a “*piegare*” la volontà datoriale; ha conseguentemente concluso per l'illegittimità del rifiuto opposto dal lavoratore al raggiungimento della nuova sede e per la sussistenza della giusta causa di licenziamento;

8. per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il soccombente con 5 motivi; ha resistito con controricorso la società intimata, che ha anche depositato memoria.

#### *Motivi della decisione*

che:

1. i motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati; con il primo si denuncia la violazione degli articoli 384 e 394 c.p.c., ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 4, e la violazione e falsa applicazione dell'articolo 2909 c.c., ai sensi della stessa disposizione del codice di rito,

n. 3; si eccepisce che erroneamente la Corte del rinvio avrebbe ritenuto l'esistenza di un giudicato sulla esistenza della riorganizzazione, riconnettendo ad esso "*(in sostanza) efficacia preclusiva di ogni ulteriore indagine di merito a compiersi sui fatti e le prove vertenti sull'operato trasferimento e le ragioni dello stesso, ivi inclusa la sussistenza del rivendicato (ex adverso) processo riorganizzativo*"; si deduce che l'affermazione fattuale posta dalla sentenza rescindente circa la soppressione della sede di (*omissis*) "*è ontologicamente inidonea a configurare un giudicato*"; si argomenta poi che la motivazione impugnata, in ordine al trasferimento del lavoratore, non espliciterebbe validamente le ragioni della decisione, con violazione dell'obbligo di motivazione di cui all'articolo 132 c.p.c., comma 2, n. 4, e della previsione dell'articolo 111 Cost., affermando poi che la sede di (*omissis*), in fatto, non sarebbe mai stata soppressa, restando operativa sino al gennaio del 2018;

il secondo motivo denuncia: "*omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, costituito dall'assenza della natura residuale del piano lavori in Basilicata e*

*dalla mancata soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal ricorrente*";

il terzo motivo denuncia: "*omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ovvero l'assenza di presupposti giustificativi per la sede di assegnazione*";

il quarto motivo denuncia: "*omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ovvero il rifiuto del ricorrente di porre in essere interventi devianti in relazione all'installazione di nuovi siti*";

il quinto motivo denuncia la "*motivazione apparente*", ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 4, ed ancora "*omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ovvero i motivi del rifiuto a trasferirsi nella nuova sede prospettati dal ricorrente ed il comportamento delle parti*"; si deduce che "*nel processo i fatti evidenziavano che il ricorrente rifiutava di raggiungere la nuova sede di (*omissis*) ritenendo illegittimo il trasferimento e per evidenti motivi familiari: distanza usurante devastante per il lavoratore e per i propri familiari. Si recava presso la sede di provenienza ove erano*

*rifutate le prestazioni lavorative ed anzi diffidato dal presentarsi*”; per il ricorrente, il giudice del rinvio avrebbe omesso l’esame di tutte queste circostanze concernenti il licenziamento e le ragioni del rifiuto di prendere servizio in (*omissis*), “*sostanzianti l’eccezione di inadempimento, elementi da esaminare anche perché decisivi per il giudizio, idonei a configurare la fondatezza e legittimità della formulata eccezione di inadempimento a tenore dell’articolo 1460 c.c.*”;

2. il ricorso non può trovare accoglimento per quanto segue;

2.1. come ricordato nello storico della lite, la sentenza impugnata può dirsi ancorata a due distinte *rationes decidendi*, da ritenersi autonome l’una dall’altra, e ciascuna di esse può essere posta a fondamento del *dictum* di rigetto dell’appello proposto dal (*omissis*) in seguito al rinvio disposto da questa Corte;

in primo luogo, i giudici d’appello hanno ritenuto che il trasferimento fosse legittimo, dal che conseguirebbero l’indebito rifiuto del lavoratore di recarsi presso la nuova sede e la giusta causa di licenziamento già affermata dal primo giudice; in secondo luogo la Corte territoriale ha, comunque, esaminato la vicenda

alla stregua dell’articolo 1460 c.c., considerando in ogni caso il rifiuto del dipendente di trasferirsi contrario ai canoni di correttezza e buona fede, giungendo a confermare, anche per tale via, la legittimità del recesso datoriale;

che si tratti di una concorrente *ratio decidendi*, autonoma rispetto a quella già resa e in grado di fornire al *dictum* decisivo una distinta base di convincimento, è reso chiaro dal fatto che l’operatività dell’articolo 1460 c.c., presuppone un inadempimento datoriale che, in caso di trasferimento legittimo, non ci sarebbe stato, per cui nessuna eccezione di inadempimento avrebbe potuto opporre il lavoratore per giustificare il suo rifiuto e la norma codicistica non avrebbe potuto trovare spazio;

2.2. orbene, al giudice non è preclusa da alcuna disposizione normativa la possibilità di porre a fondamento della sua decisione una pluralità di *rationes decidendi*, distinte ed autonome, atteso che gli articoli 276 e 279 c.p.c., si limitano a stabilire un ordine di esame e di decisione delle questioni, imponendo di decidere prima le questioni di rito, in quanto esse pregiudicano astrattamente la possibilità di decidere nel merito, ma essendo viceversa il giu-

dice libero di decidere sul merito, individuando la questione e le ragioni da porre a base della decisione (cfr. Cass. SS.UU. n. 11799 del 2017, in motivazione); la Corte territoriale poteva, dunque, dopo aver aderito ad una prima ragione di decisione di merito, esaminare ed accoglierne anche una seconda, al fine di sostenere la pronuncia nel caso in cui la prima fosse risultata erronea (v. Cass. n. 15399 del 2018; Cass. n. 21490 del 2005); anche autorevole dottrina ammette la coesistenza in una unica motivazione di una pluralità di *rationes decidendi*, in correlazione con il principio di economia processuale, spiegando che talvolta l'estensore è portato a dilungarsi nel discorso giustificativo, anche oltre le necessità di argomentazione manifestatesi nella deliberazione, per corroborare con maggior forza di persuasione la correttezza del suo decidere con l'intenzione, quasi sempre sottintesa, di prevenire in assoluto l'annullamento o la riforma della sentenza, grazie alla conseguente dilatazione dei motivi di gravame (in termini: Cass. n. 35016 del 2021);

2.3. ciò posto, i primi quattro motivi di ricorso per cassazione aggrediscono la prima *ratio decidendi* della sentenza impugnata, afferendo

alla questione della legittimità o meno del trasferimento, mentre solo l'ultima censura riguarda la "*fondatezza e legittimità della formulata eccezione di inadempimento a tenore dell'articolo 1460 c.c.*"; esaminando secondo il criterio della ragione più liquida detto quinto motivo di ricorso, il Collegio giudica il medesimo infondato;

non sussiste, infatti, la denunciata "*motivazione apparente*" che è ravvisabile solo quando essa non renda "*percepibili le ragioni della decisione, perché consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talché essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice*" (Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016); il che non ricorre nella specie in quanto è certamente percepibile il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale per ritenere non conforme a correttezza e buona fede il rifiuto di trasferirsi del (*omissis*), in quanto strumentalizzato all'intento di vincere le resistenze datoriali nell'ambito di una trattativa economica; si tratta di una valutazione in fatto, che non può costituire oggetto di riesame in

questa sede di legittimità sol perché è difforme rispetto alle attese di chi ricorre, tanto più invocando il vizio di cui all'articolo 360 c.p.c., n. 5, senza che siano rispettati i limiti posti dalla disposizione novellata, così come rigorosamente interpretata dalle Sezioni unite di questa Corte (Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014); in realtà parte ricorrente, lungi dall'evidenziare nella sentenza impugnata l'omesso esame di un fatto effettivamente decisivo, critica il convincimento espresso dalla Corte territoriale in ordine ai comportamenti delle parti in contesa e le Sezioni unite ancora di recente hanno stigmatizzato censure che *“sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione e falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, degradano in realtà verso l'inammissibile richiesta a questa Corte di una rivalutazione dei fatti storici da cui è originata l'azione”*, così travalicando *“dal modello legale di denuncia di un vizio riconducibile all'articolo 360 c.p.c., perché pone a suo presupposto una diversa ricostruzione del merito degli accadimenti”* (cfr. Cass. SS.UU. n. 34476 del 2019; conf. Cass. SS.UU.

n. 33373 del 2019; Cass. SS.UU. n. 25950 del 2020);

2.4. invero, va ribadito che, in caso di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede (per tutte v. Cass. n. 11408 del 2018); nella motivazione del precedente richiamato si specifica che *“l'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo dovrà, quindi, essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, secondo il quale, nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede. La relativa verifica (...) dovrà essere condotta sulla base delle concrete circostanze*

*che connotano la specifica fattispecie nell'ambito delle quali si potrà tenere conto, in via esemplificativa e non esaustiva, della entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore organizzazione datoriale e più in generale realizzazione degli interessi aziendali, elementi questi che dovranno essere considerati nell'ottica del bilanciamento degli opposti interessi in gioco anche alla luce dei parametri costituzionali di cui agli articoli 35, 36 e 41 Cost.”; si conclude che “tale verifica è rimessa all'esame del giudice di merito” (conf. Cass. n. 21391 del 2019; in precedenza v. Cass. n. 1168 del 2000 e 8621 del 2001, n. 5444 del 2002, n. 16530 del 2003, n. 16822 del 2003, n. 10477 del 2004, n. 20678 del 2005, n. 11430 del 2006; cfr. pure Cass. n. 13627 del 2017), per cui essa non è sindacabile in questa sede di legittimità oltre i ristretti limiti in*

cui può esserlo ogni apprezzamento di merito;

2.5. respinto il quinto mezzo di gravame, vale allora l'insegnamento costante nella giurisprudenza di questa Corte regolatrice, secondo il quale laddove una sentenza (o un capo di questa) si fondi su più ragioni, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, è necessario - per giungere alla cassazione della pronuncia - sia che ciascuna di esse abbia formato oggetto di specifica censura, sia che il ricorso abbia esito positivo nella sua interezza con l'accoglimento di tutte le censure, affinché si realizzi lo scopo stesso della impugnazione; questa, infatti, è intesa alla cassazione della sentenza *in toto*, o in un suo singolo capo, *id est* di tutte le ragioni che autonomamente l'una o l'altro sorreggano; è sufficiente, pertanto, che anche una sola delle dette ragioni non formi oggetto di censura, ovvero che sia respinta la censura relativa anche ad una sola delle dette ragioni, perché il motivo di impugnazione debba essere respinto nella sua interezza, divenendo inammissibili, per difetto di interesse, le censure avverso le altre ragioni (in termini, Cass. n. 12372 del 2006; tra le tante: Cass. n. 2736 del 2013; Cass. n. 25540 del 2009; Cass. n.



10420 del 2005; Cass. n. 2274 del 2005; Cass. n. 10134 del 2004; Cass. n. 4349 del 2001) ovvero, come pure altro orientamento ritiene, per essersi formato il giudicato in ordine alla *ratio decidendi* non censurata (da ultimo Cass. n. 13880 del 2020, che richiama Cass. n. 24076 del 2017; Cass. n. 27015 del 2016; Cass. n. 19254 del 2011; Cass. n. 1658 del 2007; Cass. n. 14740 del 2005);

2.6. applicando siffatto incontrastato insegnamento al caso che ci occupa, ne consegue che, resistendo una delle individuate *rationes decidendi* alla impugnazione proposta dal (*omissis*), è del tutto ultronea la verifica della fondatezza delle censure mosse all'autonoma, alternativa e distinta *ratio decidendi*, perché, anche nella eventualità dovesse pervenirsi all'accoglimento di esse, in nessun caso potrebbe mai giungersi alla cassazione della sentenza impugnata, atteso che questa rimarrebbe comunque ferma sulla base del profilo della sua *ratio* infondatamente censurata, privando in tal modo l'impugnazione dell'idoneità al raggiungimento del suo obiettivo funzionale, rappresentato dalla rimozione della pronuncia contestata;

3. alla stregua delle considerazioni che precedono il ricorso deve

essere respinto, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo;

ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1-*quater*, nel testo introdotto dalla L. n. 228 del 2012, articolo 1, comma 17, occorre dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma dello stesso articolo 13, comma 1-*bis* (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020);

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite liquidate in Euro 3.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e spese generali al 15%.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1-*quater*, nel testo introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, articolo 1, comma 17, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma dello

stesso articolo 13, comma 1-*bis*.

*Conclusionione*

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale, il 13 gennaio 2022.

Depositata in Cancelleria il 10 febbraio 2022.

## TRASFERIMENTO ILLEGITTIMO ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

**Gabriele Moro**

SOMMARIO: 1. Premessa - i primi aspetti processuali. - 2. La disciplina del trasferimento del lavoratore. - 3. Trasferimento (illegittimo) del lavoratore ed eccezione di inadempimento. - 4. Conclusioni.

### ***1. Premessa - i primi aspetti processuali.***

La sentenza commentata offre alcuni interessanti spunti di riflessione in materia di trasferimento del prestatore di lavoro.

Un lavoratore, trasferito da una sede lavorativa ad un'altra, si rifiutava di dare seguito alla disposta mutazione geografica del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non ottemperava all'ordine di trasferimento, anzi si presentava presso la sede di provenienza ove la prestazione veniva, tuttavia, rifiutata e il lavoratore diffidato. In seguito, perdurando il rifiuto di presentarsi presso la nuova sede, il datore di lavoro intimava al lavoratore trasferito il licenziamento per giusta causa. A questo punto il prestatore di lavoro contestava giudizialmente non solo il trasferimento, poiché adottato nel mancato rispetto dei canoni previsti dall'art. 2103 c.c. ma anche, evidentemente, il licenziamento, considerato misura intimata sulla base di un presupposto ritenuto illegittimo.

Processualmente, la vicenda ha offerto alcune giravolte ed un andamento complesso, dal quale tuttavia è possibile comprendere che i giudici d'appello avevano ritenuto che il trasferimento fosse legittimo, dal che sarebbero conseguiti l'indebito rifiuto del lavoratore di recarsi presso la nuova sede e la giusta causa di licenziamento; in secondo luogo la Corte territoriale avrebbe, comunque, esaminato la vicenda alla stregua dell'articolo 1460 c.c., considerando in ogni caso il rifiuto

del dipendente di trasferirsi contrario ai canoni di correttezza e buona fede, giungendo a confermare, anche per tale via, la legittimità del recesso datoriale.

L'aspetto processuale assume poi una rilevanza determinante nel considerare che le motivazioni della sentenza di appello appena riassunte si pongono, entrambe, come ragioni da sole sufficienti ed autonome per sorreggere la sentenza portata al cospetto della Corte di Cassazione. Tale circostanza, ovvero la presenza di una pluralità di *rationes decidendi*, distinte ed autonome, non è infatti impedita da alcuna disposizione normativa, considerato che il codice di procedura (in particolare gli artt. 276 e 279 c.p.c.) si limita a stabilire un ordine di esame e di decisione delle questioni, imponendo di decidere prima le questioni di rito, in quanto capaci di pregiudicare astrattamente la possibilità di decidere nel merito, ma rimanendo il giudice libero di decidere sul merito, individuando la questione e le ragioni da porre a base della decisione (1). In altre parole, una sentenza, dopo aver aderito ad una prima ragione di decisione di merito, ben potrebbe esaminare ed accogliere anche una seconda ragione, al fine di sostenere la pronuncia nel caso in cui la prima risulti erronea (2), consentendo quindi la coesistenza in un'unica motivazione di una pluralità di *rationes decidendi* in grado di corroborare con maggior persuasione la correttezza della decisione e di prevenire l'annullamento o la riforma della sentenza grazie alla conseguente dilatazione dei motivi di gravame (3).

Ora, come detto, la sentenza impugnata offriva proprio tale condizione, ovvero una duplice motivazione a sostegno della propria decisione, ed infatti i primi quattro motivi di ricorso per cassazione aggredivano la prima *ratio decidendi* della sentenza impugnata, afferendo alla que-

---

(1) Cass. SS.UU. 12 maggio 2017, n. 11799.

(2) Cass. 10 novembre 2022 n. 15399.

(3) In termini: Cass. 17 novembre 2021, n. 35016.

stione della legittimità del trasferimento, mentre solo l'ultima censura riguardava la *“fondatezza e legittimità della formulata eccezione di inadempimento a tenore dell'articolo 1460 c.c.”* e proprio movendo da tale questione la Corte adita giudica il medesimo infondato.

## 2. *La disciplina del trasferimento del lavoratore.*

È ben vero che il lavoratore subordinato, nel corso dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa, può essere soggetto al mutamento della propria sede di lavoro ad opera del datore, il quale esercita, a mente dell'art. 2086 c.c., il potere direttivo (4). La sede di lavoro presso la quale il lavoratore presta la propria attività lavorativa dev'essere indicata espressamente nel contratto di lavoro, ma qualificate esigenze imprenditoriali possono consentire modifiche unilaterali del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa. L'art. 2103 c.c. (5), tuttavia, presuppone che il datore di lavoro goda di un potere unilaterale nella individuazione dello spazio geografico nel quale il dipendente è chiamato ad adempiere la propria obbligazione lavorativa e senza che sia richiesto il suo consenso: risulta ampiamente comprensibile come, in tale contesto, emergano interessi contrapposti, l'imprenditoriale a massimizzare l'efficienza organizzativa, in un'ottica di corretta allocazione delle risorse e del personale per le finalità produttive, e del lavoratore alla continuità del rapporto e alla permanenza presso una determinata sede di lavoro, spesso collegata alla realtà spaziale in cui si sviluppa la propria sfera personale e, in particolare, quella

---

(4) L'art. 2086 c.c., rubricato *“Direzione e gerarchia nella impresa”*, afferma: *“l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”*.

(5) L'art. 2103 c.c., rubricato *“Mansioni del lavoratore”*, al comma 8 prevede che *“il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

familiare (che assume, si rammenta, una dimensione costituzionale, a mente degli artt. 36 e 37 Cost.) (6).

La giurisprudenza consolidata afferma che, in ossequio al principio contenuto nell'art. 41 Cost., il controllo giudiziale circa la giustificazione del trasferimento è circoscritto alla verifica dell'esistenza e della effettività delle ragioni oggettive previste dall'art. 2103 c.c. e del nesso di causalità tra queste e il provvedimento adottato, rimanendo insindacabile l'opportunità della scelta datoriale (7).

La Suprema Corte ha infatti costantemente ritenuto che *“la facoltà del datore di lavoro di disporre in presenza di comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive il trasferimento del lavoratore subordinato da un'unità produttiva ad un'altra, secondo la previsione dell'art. 2103 cod. civ., deve trovare la sua diretta giustificazione esclusivamente in un criterio di gestione aziendale seria e tecnicamente corretta; il controllo del giudice in proposito non può spingersi oltre la verifica circa l'effettiva sussistenza di ragionevoli motivi e il rispetto dei limiti connessi al divieto di atti discriminatori o lesivi della sicurezza, libertà e dignità del lavoratore, e non può estendersi fino alla valutazione del merito della scelta del datore di lavoro, esigendo l'inevitabilità di essa”* (8).

Il termine *“comprovate”* adoperato dall'art. 2103, comma 8, c.c. non lascia naturalmente adito a dubbi sul fatto che gravi sul datore di lavoro l'onere di provare, in virtù dell'art. 2697 c.c., i fatti e le circostanze che costituiscono il fondamento del suo provvedimento. Tale

---

(6) FAVA, *Cassazione: legittimo il recesso del datore se il lavoratore rifiuta il trasferimento in “mala fede”*. In *Lavoro Diritti Europa*, 2/2022.

(7) Cass. 23 febbraio 1997, n. 4265; Cass. 28 luglio 2003 n. 11597.

(8) Cass. 17 giugno 1991 n. 6832. Un risalente orientamento della giurisprudenza di merito, invero, riteneva giustificato un controllo giudiziario anche sull'opportunità delle scelte datoriali, come conseguenza del riferimento legislativo alle *“comprovate ragioni”*, Pret. Milano 18.10.1994, *D&L* 1995, p. 379.

conclusione si fonda sulla struttura lessicale della norma ma anche sulla sua *ratio*, trattandosi del condizionamento di un potere datoriale ad una giustificazione che, appunto, deve essere allegata e dimostrata da chi intende esercitare legittimamente tale potere.

Da segnalare, inoltre, l'orientamento che ritiene onere del datore di lavoro fornire la prova non solo delle ragioni giustificatrici del trasferimento, ma anche delle ragioni adottate nella scelta specifica del lavoratore da trasferire, in modo da provare che il trasferimento si giustifichi obiettivamente non solo per le ragioni tecnico-organizzative collocate alla base della scelta ma anche perché la stessa è stata disposta con un apposito ed attento confronto delle esigenze dei lavoratori inclusi nella cerchia dei trasferibili. La prevalente giurisprudenza, tuttavia, ritiene di non condividere tale assunto, riconducendo la questione nell'ambito delle scelte discrezionali dell'imprenditore, insindacabili nel merito. La Corte di Cassazione ritiene infatti che la scelta tra chi trasferire tra più dipendenti potenzialmente idonei a ricoprire il posto libero presso la destinazione “*è naturale ed indefettibile conseguenza del provvedimento in sé e per sé considerato e, in quanto tale, deve essere deliberata e risolta secondo il criterio dell'oggettiva convenienza aziendale*” (9), anche se non va trascurato che la scelta discrezionale del datore di lavoro circa il lavoratore da trasferire incontra comunque limiti invalicabili derivanti da norme imperative di legge, come il divieto di atti discriminatori di cui all'art. 15 della L. 300/70, fermo che l'onere di siffatta prova grava sul lavoratore (10).

### ***3. Trasferimento (illegittimo) del lavoratore ed eccezione di inadempimento.***

Come anticipato, l'ordinanza in commento offre alcuni spunti di rifles-

---

(9) Cass. 2 marzo 1989 n. 1176.

(10) Cfr. Cass. 26 luglio 2016 n. 15435.

sione in particolare in ordine al rapporto tra il trasferimento e il rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione nella nuova sede, in relazione all'eventuale successivo licenziamento intimato dal datore, nonché sui limiti del sindacato in sede giudiziale delle censure avanzate dal lavoratore nei riguardi delle scelte imprenditoriali.

È bene precisare che la Suprema Corte ha avuto modo di affermare che *“il trasferimento del lavoratore presso altra sede in violazione dell'art. 2103 c.c. consente al medesimo di chiederne giudizialmente l'accertamento di legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore e può legittimamente invocare l'eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte”* (11). Sostiene infatti la Corte che in caso di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede. L'eccezione in parola trova fondamento nella qualificazione quale contratto con prestazioni corrispettive del contratto di lavoro subordinato. L'art. 1460, comma 1, c.c. dispone infatti che *“nei contratti con 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”* ma il comma 2 della medesima disposizione

---

(11) Cass. 19 febbraio 2019, n. 4795.



stabilisce che non possa essere opposto il rifiuto se, avuto riguardo alle circostanze, esso risulti contrario a buona fede e tale rimedio è pacificamente ritenuto esperibile dal lavoratore a fronte dell'ordine datoriale di trasferimento illegittimo (12).

Ora, la Corte Suprema afferma con la sentenza in commento, ma richiamando precedenti conformi, che *“la relativa verifica (...) dovrà essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie nell'ambito delle quali si potrà tenere conto, in via esemplificativa e non esaustiva, della entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore organizzazione datoriale e più in generale realizzazione degli interessi aziendali, elementi questi che dovranno essere considerati nell'ottica del bilanciamento degli opposti interessi in gioco anche alla luce dei parametri costituzionali di cui agli articoli 35, 36 e 41 Cost.”* (13) e tale verifica è rimessa all'esame del giudice di merito (14), per cui essa non è sindacabile in sede di legittimità.

#### 4. Conclusioni.

Orbene, se questo è l'esito della verifica condotta sull'esegesi dei rapporti tra comma 1 e comma 2 dell'art. 1460 c.c., occorre tuttavia precisare che *“l'operatività dell'art. 1460 c.c., presuppone un ina-*

---

(12) Cass. 10 gennaio 2019, n. 434; Cass. 16 luglio 2018, n. 18823.

(13) Cfr. altresì Cass. 11 maggio 2018 n. 11408.

(14) Cfr. da ultimo Cass. 13 agosto 2019, n. 21391 del 2019; in precedenza v. Cass. n. 1168 del 2000 e 8621 del 2001, n. 5444 del 2002, n. 16530 del 2003.

*dempimento datoriale che, in caso di trasferimento legittimo, non ci sarebbe stato, per cui nessuna eccezione di inadempimento avrebbe potuto opporre il lavoratore per giustificare il suo rifiuto e la norma codicistica non avrebbe potuto trovare spazio*". In altre parole, se il trasferimento motivato da ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali viene comprovato nel corso del giudizio, non sussiste in radice l'inadempimento datoriale che consentirebbe al lavoratore di aggrapparsi alla clausola di inadempimento. In altro e più recente caso, infatti, la Cassazione ha confermato l'illegittimo inadempimento della società per mancato rispetto del preavviso, stante la carenza delle particolari ragioni di urgenza (previste dal Ccnl applicato) che lo giustificassero, rilevando inoltre la notevole distanza del trasferimento presso una sede che da molto tempo non veniva coperta (e che non era stata coperta neppure dopo il licenziamento); di talché, ritenuto giustificato il rifiuto della lavoratrice in applicazione della regola di cui all'art. 1460 c.c., ha annullato il licenziamento ed applicato al caso la tutela reintegratoria (15).

Per comprendere appieno il meccanismo di applicazione delle norme in questione, però, va ancora precisato che il difetto delle comprovate ragioni che, a norma dell'art. 2103, comma 8 c.c., devono sorreggere la scelta gestionale del datore di lavoro, o comunque l'illegittimità del trasferimento, è condizione necessaria ma non sufficiente a tenere indenne il lavoratore dai rischi connessi al rifiuto della prestazione. Infatti, come già verificato, è vero che solo se sussiste l'inadempimento del datore il lavoratore potrebbe opporre il rifiuto di prestare servizio presso la nuova sede, tuttavia, per rendere legittimo tale rifiuto, e quindi invalidi gli eventuali provvedimenti sanzionatori o il licenziamento comminati dal datore, occorre che il giudice (di merito) operi, in concreto, un giudizio di bilanciamento fra gli opposti interessi in conflitto, teso a ravvisare se il rifiuto del lavoratore

---

(15) Cass. 3 maggio 2022, n. 13895.

sia manifestamente contrario alla buona fede e “*la relativa verifica dovrà essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie*” (16). In sostanza “*il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la sede di destinazione deve essere proporzionato all’inadempimento datoriale*” (17) ed affinché possa ravvisarsi la proporzionalità con l’inadempimento datoriale, il rifiuto di assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata deve essere accompagnato, ad esempio, da una seria, concreta ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria (18).

---

(16) Cass. 13 agosto 2019, n. 21391, cit.

(17) Cass. 5 dicembre 2017, n. 29054.

(18) Disponibilità, smentita ad esempio, dalla circostanza che la dipendente durante l’assenza per malattia avesse il trasferimento, dichiarandosi genericamente disponibile a riprendere servizio presso la sede di provenienza, disponibilità che non poteva in concreto fornire, essendo impossibilitata a prestare servizio durante la malattia; oppure che la successiva assenza continuativa ed ingiustificata di ben 18 giorni rappresentasse una grave violazione degli obblighi gravanti sulla lavoratrice e comportasse un irrimediabile *vulnus* al rapporto fiduciario che intercorre tra le parti, non potendosi ipotizzare che la società possa ancora confidare sulla leale e diligente collaborazione di chi ha ostacolato l’attuazione delle decisioni aziendali e si è assentata per un così lungo periodo); o ancora non aver fornito al datore alcuna comunicazione o giustificazione e tantomeno preavvisato della propria assenza (Corte App. Roma 4 marzo 2021 n. 712).