

TRASFERIMENTO DI DIPENDENTE BANCARIO

Tribunale di Trieste 28 giugno 2002 – ordinanza

Giudice Sonogo.

Trasferimento di lavoratrice assente per esubero di personale verificatosi e risolto durante l'assenza e per coprire posizione lavorativa di dipendente di cui non è stato disposto il trasferimento – lavoratrice madre reduce da una grave malattia – sussistenza dei requisiti per l'emissione di provvedimento cautelare inibitorio del trasferimento.

Le comprovate ragioni tecniche ed organizzative che consentono in base all'articolo 2103 del codice civile la mobilità del lavoratore debbono sussistere all'atto del trasferimento si da porsi in rapporto di causalità con il provvedimento medesimo.

L'articolo 83 del CCNL dei dipendenti degli istituti di credito impone al datore di lavoro di tener conto delle ragioni personali e familiari del dipendente, bilanciandole con le esigenze aziendali.

Non costituisce valida ragione tecnico – organizzativa un esubero di personale verificatosi durante una lunga assenza della lavoratrice e definito mediante accordo sindacale prima del rientro della stessa.

Non costituisce valida ragione del trasferimento operato la semplice esigenza futura ed eventuale di rimuovere altro personale dalla sede di destinazione del lavoratore.

Tribunale di Trieste quale giudice del reclamo.

Ordinanza del 30 agosto 2002

Giudici, Morvay, Picciotto, relatore Carlesso.

Ric. Hrvatic; Res. Bca Antonveneta.

Trasferimento di lavoratrice assente per esubero di personale verificatosi e risolto durante l'assenza e per coprire posizione lavorativa di dipendente di cui non è stato disposto il trasferimento – lavoratrice madre reduce da una grave malattia – insussistenza dei requisiti per l'emissione di provvedimento cautelare inibitorio del trasferimento.

Il trasferimento del dipendente deve essere giustificato da ragioni tecniche, organizzative e produttive comprovate.

Si condivide il principio secondo cui le ragioni devono esistere al momento della decisione di trasferire un dipendente e debbono essere dimostrate dal datore di lavoro in modo che si possa verificare che queste, e non altre, abbiano cagionato la necessità di una modifica della sede di lavoro.

La valutazione dell'esubero di personale va condotta con i dipendenti in forza seppure temporaneamente assenti. Non è sufficiente a costituire valida ragione per il trasferimento la necessità di coordinare ipotetici trasferimenti di personale non ancora determinati.

Non sussiste il pregiudizio imminente ed irreparabile nel caso di trasferimento di modesta distanza chilometrica e qualora il marito della ricorrente, svolgendo attività di libero professionista, non sia soggetto a rigorosi limiti di orario e possa pertanto accudire alla prole ed ove la certificazione medica allegata preveda l'esigenza di controlli medici compatibili con un rapporto di lavoro in altro comune.

Nota

Il trasferimento del personale del credito è limitato dalla contrattazione collettiva che impone al datore di lavoro di prendere in considerazione la situazione personale e familiare del candidato al trasferimento.

La giurisprudenza ha sempre negato che tale previsione contrattuale comporti l'onere del datore di lavoro di dar corso a comparazioni o procedure concorsuali. (Cassazione 15 ottobre 2002 n.11333 e Cassazione 18 febbraio 1994 n.1563).

Si ritiene invece che il trasferimento potrebbe essere lecitamente disposto a patto di temperare in modo razionale le esigenze aziendali e quelle personali del lavoratore (Tribunale di Firenze 23 marzo 1985 in Riv.It.Dir.Lav.1985,II,426). Il principio di recente è stato riaffermato dalla suprema Corte (Cassazione 12 luglio 2001 n.9459).

Nel senso che il trasferimento debba essere sorretto da motivazione rispondente ad attuali e concrete esigenze tecnico organizzative e non può essere disposto in vista di esigenze future ed eventuali (Pretura di Milano 12 luglio 1994 in Riv.Critica Dir. Lav. 1994, 898 e Tribunale di Milano 16 novembre 1994, Il lavoro nella giurisprudenza n.6/1995, 588).

Per quanto riguarda il pregiudizio imminente ed irreparabile che giustifica l'emanazione di provvedimento cautelare, la giurisprudenza di merito lo ravvisa qualora dal provvedimento derivino al lavoratore comprovati pregiudizi alla vita familiare e di relazione, non risarcibili per equivalente (Tribunale di Roma 26 gennaio 2000 Riv. Critica Dir.Lav. 2000, 400, Pretura di Parma, 15 marzo 1999, Riv.Critica Dir.Lav. 1999, 581).