

IL DIPENDENTE CHE RIFIUTA LA TRASFERTA PUO' ESSERE LICENZIATO

Mi viene segnalato il caso di un Vostro dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato con la qualifica di impiegato programmatore - livello quinto CCNL Metalmeccanici Industria. Questi comanda dapprima verbalmente e quindi con nota del 27.9.2002 di recarsi in trasferta per un periodo di circa 2 mesi, adducendo generici motivi personali si rifiuta di adempiere a quanto richiesto dall'azienda.

Mi viene richiesto quale possa essere la sanzione adeguata e la linea aziendale da assumere.

Preciso che il lavoratore, salvo diverse pattuizioni, è obbligato, tenuto conto delle mansioni a Lui affidate e della tipologia dell'azienda di appartenenza a recarsi in trasferta su richiesta del datore di lavoro. La trasferta infatti si differenzia dal trasferimento che richiede la sussistenza di comprovate ragioni di ordine tecnico, organizzativo, per non essere un mutamento totale del luogo della prestazione e per non comportare pertanto significativi mutamenti alla vita privata del lavoratore.

Per tale motivo deve essere attentamente considerata la natura della trasferta, per quanto attiene il luogo di destinazione e la durata.

Nel caso concreto trasferimento per circa due mesi, azienda con impegni diffusi sul territorio, lavoratore ad elevata specializzazione, ritengo che sussistano tutti i requisiti per la obbligatorietà della trasferta.

Il contratto collettivo nella parte impiegati prevede l'istituto della trasferta, anche se non ne menziona l'obbligatorietà come nella parte operai.

Ritenuta la sussistenza della violazione di un obbligo contrattuale e quindi disciplinare anche sulla base dell'articolo 2104 del codice civile. Resta da vedere la sanzione applicabile.

La giurisprudenza reperita in materia considera il rifiuto della trasferta come un atto di insubordinazione cui può conseguire il licenziamento.

Pretura Milano - sentenza 30 marzo 1999 - Est. Atanasio - Nova (Avv. Adelasco) c. AGIAP s.r.l. (Avv. della Sciucca)

“E' legittimo il **licenziamento** del lavoratore che rifiuti la disposizione aziendale di recarsi in **trasferta** per un periodo di quattro mesi; tale legittimità peraltro, esige - pur non essendo applicabile alla **trasferta** la norma di cui all'art. 2103 c.c. - una verifica della fondatezza delle esigenze che sono alla base di una decisione aziendale che ha immediati effetti anche sulla vita di relazione del lavoratore”.

Il secondo comma dell'art. 2104 c. c. prevede che il lavoratore "deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

E' evidente che rifiutare il trasferimento costituisce un atto di insubordinazione, come tale sanzionabile disciplinarmente.

Sempre il tribunale di Milano con decisione autorevole (presieduto dal giudice Mannacio) ha sanzionato con il licenziamento la condotta del dipendente che inviato in trasferta non si presenti nel luogo di destinazione.

Tribunale Milano - sentenza 26 marzo 1994 - Pres. Mannacio - Rel. Simonazzi - Sciangula (Avv. Savia) c. Ristorazione Gastronomica srl (Avv. Trifirò)

“Costituisce assenza ingiustificata la mancata presentazione del lavoratore in una diversa mensa aziendale alla quale il datore di lavoro lo ha temporaneamente assegnato, posto che l'eventuale dissenso del lavoratore sul diritto dell'azienda di assegnarlo temporaneamente a diversa sede di lavoro può essere fatto valere in sede giudiziaria, mentre alla luce del secondo comma dell'art. 1460 c.c. in tema di exceptio inadimpleti contractus il rifiuto dell'esecuzione non è legittimo se, avuto riguardo alle circostanze, esso è (come nella specie) contrario a buona fede.”