

# RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli  
già diretta da Luciano Ventura, Giorgio Ghezzi e Piergiovanni Alleva*

**ANNO LXV - 2014 - N. 4**

*Trimestrale  
ottobre-dicembre 2014*

*Il tema*

SUL DECRETO-LEGGE N. 34/2014 (CD. RIFORMA POLETTI)

Contributi di: **E. GRAGNOLI, A. ANDREONI, V. LECCESE, G. LEONE,  
M. D'ONGHIA, F. PANTANO, S. PALLADINI**

*Documentazione*

PIATTAFORMA SU SEMPLIFICAZIONE E RIORDINO DELLA LEGISLAZIONE DEL LAVORO

*Saggi*

**A. ZOPPOLI** SULLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO |  
**A. ALLAMPRESE** CONTRATTO COLLETTIVO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA IN CRISI |  
**M. LOZITO** TENDENZE DELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE (P. II)

*Giurisprudenza*

*Il caso:* **S. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ** CARTA SOCIALE EUROPEA E TUTELA DEI DIRITTI

*Rassegna:* **E. RAIMONDI** SOCIETÀ PUBBLICHE E FLESSIBILITÀ DEL LAVORO

**L. GIASANTI** IL DANNO TRA LICENZIAMENTO E NULLITÀ DEL TERMINE | **L. GUAGLIANONE**  
CONTRATTO INTERMITTENTE E DISCRIMINAZIONI | **D. IZZI** MOLESTIE SESSUALI  
E DANNI NON PATRIMONIALI | **V. DE STEFANO** CEDU E SCIOPERO DI SOLIDARIETÀ



EDIESSE

CASSAZIONE, 10 giugno 2014, n. 13060, Sez. lav. – Pres. Vidiri, Est. Ghinoy, P.M. Fresa (conf.) – Poste italiane Spa (avv. Pessi) c. R.F. C.F. (avv. Vacirca).

Conf. Corte d'Appello Firenze, 6 ottobre 2007.

**Contratto a termine – Nullità della clausola appositiva del termine – Riammissione in servizio in sede diversa da quella di originaria appartenenza – Eccezione di inadempimento – Licenziamento – Reintegrazione nel posto di lavoro.**

*L'ordine di riammissione nel posto di lavoro emanato dal giudice che dichiara la nullità del termine apposto a un contratto esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, salva la facoltà per il datore di lavoro di disporre con successivo provvedimento il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive. Ne consegue che il trasferimento del lavoratore al di fuori di tali condizioni è nullo, in quanto integra un inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro, e giustifica, sia quale attuazione dell'eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 cod. civ. sia in considerazione dell'inidoneità a produrre effetti da parte degli atti nulli, il rifiuto del dipendente di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato. (1)*

(1) LA CONFIGURABILITÀ DEL TRASFERIMENTO IN CASO DI RIAMMISSIONE IN SERVIZIO IN NUOVA SEDE A SEGUITO DI NULLITÀ DEL TERMINE

1. — La sentenza che si commenta conferma l'orientamento già espresso dalla Suprema Corte per cui è illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore che non si sia presentato in servizio qualora il datore di lavoro – a seguito dell'accertamento della nullità del termine apposto al contratto di lavoro e del conseguente ordine di riasunzione disposto dal giudice – non abbia provveduto a ricollocarlo nel luogo e nelle mansioni originarie, trasferendolo, contestualmente alla riammissione in servizio, ad altra unità produttiva, senza che tale provvedimento datoriale sia formalmente qualificato come trasferimento e, in ogni caso, sia giustificato dalle comprovate ragioni ex art. 2103 cod. civ.

La decisione è di particolare interesse in quanto offre un'importante chiave di lettura rispetto ai molteplici contenziosi esistenti su tale tematica che, in modo prevalente, hanno riguardato la società Poste italiane Spa. Sussistono, infatti, numerosi precedenti giurisprudenziali generati dal fatto che tale società, a seguito dell'azione giudiziaria volta all'accertamento della nullità del termine e della conseguente condanna alla riammissione in servizio, in adempimento dell'ordine giudiziale, ha ripristinato il rapporto di lavoro in una sede diversa da quella in cui il lavoratore ha prestato servi-

zio originariamente (*Ex multis*: Cass. n. 976 del 7 febbraio 1996, in *Giur. it.*, 1997, I, 1, p. 968; Cass. n. 13727 del 14 ottobre 2000, in *Orient. giur. lav.*, 2001, I, p. 343, e in *Giust. civ.*, 2001, I, p. 2738; Cass. n. 8584 del 5 aprile 2007, inedita; Cass. n. 27844 del 30 dicembre 2009, in *Rep. Foro it.*, 2009, 3890, n. 1585; Cass. n. 11927 del 16 maggio 2013, e Cass. n. 27804 del 12 dicembre 2013, a quanto consta non pubblicate).

La materia è di rilevante importanza in quanto il trasferimento del lavoratore dalla precedente sede di lavoro, e spesso anche dal luogo in cui presumibilmente il medesimo vive, ha notevoli ripercussioni sulla vita familiare e sociale del medesimo e, nella sostanza, maschera un licenziamento poiché potrebbe indurre quest'ultimo a rassegnare le proprie dimissioni.

La *ratio* dell'art. 2103 cod. civ., che infatti pretende che le ragioni del trasferimento siano «comprovate», è proprio quella di evitare che tale provvedimento possa essere utilizzato in maniera ritorsiva per estromettere un lavoratore «non gradito». Il legislatore, conseguentemente, con il rafforzativo «comprovate» (e quindi non il più semplice provate) ha preteso che le motivazioni siano cogenti e reali, essendo notorie le eventuali conseguenze economiche e familiari di un trasferimento presso un'altra città che, magari, dista centinaia di chilometri di distanza da quella di originaria appartenenza.

Lo scopo del presente commento è di comprendere se le disposizioni garantiste previste dall'art. 2103 cod. civ., a tutela del prestatore contro i trasferimenti ingiustificati, possano applicarsi anche alle ipotesi del ripristino del rapporto di lavoro a seguito della dichiarazione giudiziale della nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Ciò sulla falsariga di quanto la giurisprudenza, da sempre, ha affermato in caso di reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro *ex art. 18, legge n. 300 del 1970*. L'altro profilo giuridico che interessa, poi, l'odierna nota è quello relativo all'eccezione di inadempimento *ex art. 1460 cod. civ.* che il prestatore esercita come reazione a un provvedimento illegittimo. La tematica, ovviamente, è funzionalmente collegata alla qualificazione – come trasferimento *ex art. 2103 cod. civ.* – della disposizione datoriale di riammissione in servizio presso una nuova sede. La mancanza, infatti, di tale accertamento farebbe venir meno la possibilità di opporre l'eccezione e, quindi, risulta imprescindibile tale preliminare qualificazione (il trasferimento) al fine del completamento della seconda fattispecie (l'inadempimento contrattuale e la conseguente eccezione), che in tal modo diventano un *unicum*.

2. — Chiarito quale sia il nodo centrale della vicenda *de qua*, si rileva che la questione è dibattuta in giurisprudenza proprio in ragione dei rilevanti interessi soggettivi che incidono significativamente sulla vita del prestatore di lavoro nei casi di trasferimento *ex art. 2103 cod. civ.* Al riguardo, occorre evidenziare che gli indirizzi formati nel tempo hanno preso in considerazione, principalmente, una fattispecie analoga a quella in esame, ossia quella relativa al trasferimento del lavoratore a seguito della reintegrazione sul posto di lavoro *ex art. 18, legge n. 300/70*. Su quest'ultima questione la giurisprudenza, in maniera consolidata, ha affermato il principio per cui è illegittimo il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva a seguito dell'ordine di reintegrazione *ex art. 18, legge n. 300/70*, contestualmente all'invito a riprendere servizio dopo l'ordine di reintegra, in ragione del fatto che il sistema della tutela giudi-

ziaria impone di ragionare come se il fatto illegittimo (nella specie, l'estromissione) e la conseguente sanzione (nella specie, l'ordine di reintegra) fossero istantanei, cosicché l'indagine circa la sussistenza delle ragioni giustificatrici del trasferimento andava condotta con riferimento al momento dell'estromissione stessa (In tal senso, Tribunale civile di Milano, Sezione lavoro, 26 aprile 1997 - Est. Gargiulo -, inedita).

Tale tesi è stata successivamente ribadita anche dalla Corte di Cassazione che sul tema ha affermato: «l'accertamento giudiziale dell'illegittimità dell'estromissione e il conseguente ordine di reintegrazione, ricostituendo *de iure* il rapporto - da considerare, quindi come mai risolto -, ne ripristinano integralmente l'originario contenuto obbligatorio, comprendente anche il diritto del lavoratore a riassumere le abituali mansioni nel posto di lavoro occupato anteriormente...» (Cassazione, sentenza n. 13727 del 14 ottobre 2000, a quanto consta non pubblicata). Ebbene, anche se l'orientamento sopra evidenziato si riferisce, come detto, ai trasferimenti disposti a seguito di ordine di reintegra *ex art. 18*, legge n. 300/70, tali principi, tuttavia, possono essere presi in considerazione anche per il trasferimento del lavoratore posto in essere a seguito della ricostituzione del rapporto di lavoro, anche se non vi sia l'ordine di reintegrazione, come, ad esempio, nel caso di specie caratterizzato appunto da un ordine di riammissione in servizio a seguito dell'accertamento della nullità del termine.

3. — L'orientamento della Corte di legittimità espresso dalla sentenza che si annota, quindi, non risulta essere nuovo in ambito giurisprudenziale anche con riferimento alla ricostituzione del rapporto a prescindere dall'ordine di reintegrazione. Sul punto, si osserva che la giurisprudenza, sulla base di un'interpretazione analoga a quella più volte posta in essere nel caso di reintegra del lavoratore *ex art. 18*, legge n. 300/70, ha configurato quale trasferimento illegittimo anche il provvedimento datoriale di riammissione in servizio del lavoratore in una sede diversa da quella ove ha prestatato originariamente servizio. Tale statuizione, infatti, è stata più volte adottata dai giudici di merito, i quali hanno ripetutamente sostenuto che «la situazione che si verifica a seguito dell'ordine di riammissione in servizio è sostanzialmente identica all'ipotesi in cui venga ordinata la reintegrazione nel posto di lavoro in conseguenza dell'accertamento della illegittimità del licenziamento. Infatti, in entrambi i casi vi è un provvedimento giurisdizionale che ricostituisce il rapporto illegittimamente risolto, facendo rivivere le obbligazioni nascenti dal contratto originariamente stipulato» (Cfr. Trib. Milano del 5 marzo 2004 - Est. Salmeri -, nonché Trib. Sondrio del 19 maggio 2005 - Est. Azzolini -, inedite). L'orientamento è costante anche presso il Tribunale di Roma, anche per fattispecie diverse dal contratto di lavoro a termine, ove i giudici hanno osservato che «l'accertamento giudiziale della nullità di un contratto a tempo determinato o, come nella specie, di un contratto di lavoro interinale e della conseguente sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con obbligo del datore di lavoro di ripristinare lo stesso, non determina la costituzione *ex novo* di tale rapporto, ma, accertandone la permanenza, fa rivivere la operatività delle originarie obbligazioni sinallagmatiche [...] di conseguenza, l'obbligo del datore di lavoro che ne discende non è limitato, come sostenuto dalla resistente, a un inserimento *ex novo* del lavoratore nell'organizzazione aziendale, ma è quello di ripristinare il rapporto nelle originarie modalità di svolgimento [*Omissis*] pertanto, quando tale esercizio, come avvenuto nel caso di specie, avvenga contestualmente alla riammissione in

servizio del prestatore per ordine del giudice, lo spostamento di questi a una unità produttiva diversa da quella cui era precedentemente adibito costituisce un trasferimento soggetto ai relativi limiti di legge (sussistenza delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive) [*Omissis*]» (In tal senso Tribunale di Roma, sentenza n. 14814 del 8 ottobre 2008 – Est. Perra –, nonché in senso conforme: Tribunale di Roma, sentenza n. 9226 del 27 maggio 2010 – Est. Orfanelli –; Tribunale di Roma, sentenza n. 8984 del 10 maggio 2011 – Est. Valle –; Tribunale di Roma n. 14476 del 22 settembre 2011 – Est. Selmi –; Tribunale di Roma, sentenza n. 358 del 12 gennaio 2012 – Est. Foscolo –, nonché in senso conforme Corte d'Appello di Roma, sentenza n. 651 del 21 febbraio 2013 – Est. Marasco –, tutte a quanto consta non pubblicate).

4. — Tornando alla questione oggetto di commento, si evidenzia che nei precedenti giudizi di merito è stata accertata l'illegittimità del licenziamento *de quo* in considerazione del fatto che il datore di lavoro, nel dare esecuzione alla sentenza del giudice del lavoro, ha sì riammesso il lavoratore in azienda invitandolo, tuttavia, a riprendere il servizio in una sede diversa da quella assegnata in origine. Conseguentemente, la mancata presentazione del lavoratore in azienda ha generato il recesso da parte di Poste per assenza ingiustificata dal lavoro. La Corte d'Appello fiorentina, in merito, ha sottolineato che la riammissione del lavoratore con assegnazione a una sede diversa rispetto a quella originaria, configura un inadempimento contrattuale *ex art.* 1460 cod. civ. da parte della società, tale da concretizzarsi in un illegittimo trasferimento sì che il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore può considerarsi giustificato e il recesso di Poste illegittimo.

Sul punto i giudici di legittimità, nella sentenza in analisi, hanno confermato il principio secondo cui l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, implica il ripristino della originaria posizione di lavoro del dipendente; il reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie, atteso che il rapporto contrattuale si intende come mai cessato e, quindi, la continuità dello stesso implica che la prestazione deve persistere nella medesima sede (Si veda, sul punto, in dottrina, G. Pera, *Sul contratto di lavoro a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, in *q. Riv.*, 2002, I, p. 15; nonché, su analoga questione a quella in esame, cfr. L. Lorea, *Nullità del termine, trasferimento del lavoratore all'atto della reintegrazione e suo rifiuto di riprendere servizio per illegittimità del mutamento del luogo di lavoro*, nota a sentenza Corte d'Appello di Firenze del 9 ottobre 2007, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, II, 2008, p. 605).

Secondo i giudici di legittimità, una volta ripristinato il rapporto di lavoro, il lavoratore torna a essere nuovamente titolare dei medesimi diritti e obblighi precedenti alla interruzione del rapporto lavorativo, compresi il luogo di lavoro e le mansioni previsti al momento della costituzione del rapporto di lavoro (In tal senso si vedano: Cass. n. 976 del 7 febbraio 1996; Cass. n. 8584 del 5 aprile 2007; Cass. n. 27844 del 30 dicembre 2009; Cass. n. 11927 del 16 maggio 2013; Cass. n. 27804 del 12 dicembre 2013, tutte citate). Resta salva, sempre secondo la Suprema Corte, la facoltà del datore di lavoro di disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, ma in tal caso devono sussistere le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'art. 2103 cod. civ. In concreto, a parere della sentenza in esame, il contratto di lavoro

– qualsiasi ne sia la natura (a tempo determinato, interinale ecc.) –, per effetto dell'ordine giudiziale di ripristino del rapporto, viene ricostituito con la società nella sua originaria formulazione come se non fosse mai cessato, con esclusione della sola clausola nulla. La continuità contrattuale implica, pertanto, che la prestazione lavorativa deve persistere nella medesima sede nella quale era in essere al momento della cessazione del rapporto. La riammissione in servizio presso un'unità produttiva diversa da quella originaria deve essere interpretata come ripristino del rapporto di lavoro, con contestuale trasferimento in una sede diversa rispetto a quella di originaria appartenenza. L'atteggiamento del lavoratore di non presentarsi in servizio qualora siano mutati il luogo e le mansioni assegnati originariamente al lavoro non rappresenta un inadempimento da parte del prestatore, ma una reazione proporzionata e conforme a buona fede tale da costituire una legittima eccezione di inadempimento *ex art.* 1460 cod. civ., anche in considerazione della circostanza che gli atti nulli (e quindi la riammissione a lavoro in posto diverso da quello originario) non sono produttivi di effetti.

In ragione dei principi sin qui espressi, risulta pienamente condivisibile il principio espresso dalla Suprema Corte in commento che, confermando la sentenza della Corte d'Appello fiorentina, ha stabilito che l'invito a riprendere servizio in una sede diversa da quella originaria è stato correttamente inteso come trasferimento nullo, implicante un inadempimento del contratto di lavoro che legittima il rifiuto del dipendente a riprendere la prestazione lavorativa.

Michelangelo Salvagni  
*Specializzato in Diritto sindacale, del lavoro e della previdenza sociale  
presso la «Sapienza» Università di Roma*