

**Civile Sent. Sez. L Num. 11408 Anno 2018**

**Presidente: DI CERBO VINCENZO**

**Relatore: PAGETTA ANTONELLA**

**Data pubblicazione: 11/05/2018**

**SENTENZA**

sul ricorso 5167-2016 proposto da:

S.P.A., in persona  
dei legali rappresentanti pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, VIA \_\_\_\_\_, presso lo  
studio dell'avvocato \_\_\_\_\_, che la  
rappresenta e difende unitamente agli avvocati  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, giusta delega  
in atti;

2017

4914

**- ricorrente -**

**contro**

\_\_\_\_\_, elettivamente domiciliata in

ROMA, VIA \_\_\_\_\_, presso lo studio dell'avvocato \_\_\_\_\_, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 6600/2015 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 10/12/2015 R.G.N. 9852/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/12/2017 dal Consigliere Dott. ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato \_\_\_\_\_ per delega verbale

Avvocato \_\_\_\_\_ ;

udito l'Avvocato \_\_\_\_\_

## Fatti di causa

1. \_\_\_\_\_, premesso di avere prestato attività di lavoro dipendente presso lo \_\_\_\_\_ (da ora \_\_\_\_\_), di essere stata trasferita dalla sede di Roma a quella di Torino, di avere immediatamente contestato la legittimità del trasferimento, di essere stata licenziata dalla società per mancata presentazione in servizio presso la sede di Torino, ha chiesto l'accertamento della illegittimità del licenziamento, intimatole in data 12.6.2006, per insussistenza delle ragioni alla base del disposto trasferimento e la condanna della società al risarcimento dei danni quantificati in misura non inferiore a 48 mensilità della retribuzione lorda contrattuale; premesso, inoltre, di avere diritto all'inquadramento nel livello 2° del c.c.n.l. applicato, superiore a quello attribuito dalla società, ne ha chiesto la condanna al pagamento delle relative differenze retributive, oltre accessori.

2. Il giudice di primo grado ha respinto la domanda.

3. La Corte di appello di Roma, in parziale riforma della sentenza di primo grado, nel resto confermata, ha dichiarato la illegittimità del licenziamento ed ha condannato la società al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data del licenziamento.

3.1. La statuizione di illegittimità del recesso datoriale è stata dalla Corte di merito fondata sul rilievo che la istruttoria espletata in secondo grado aveva dimostrato che il trasferimento della \_\_\_\_\_ presso la sede di Torino non era riconducibile ad alcuna specifica esigenza aziendale; il rifiuto della lavoratrice di prestare servizio presso quest'ultima sede risultava, pertanto, giustificato dall'inadempimento datoriale realizzatosi con la violazione dell'art.

2103 cod. civ. . In ordine alle conseguenze dell'illegittimità del licenziamento, il giudice di appello, ribadita la tardività della richiesta di tutela reintegratoria, ha ritenuto di quantificare il risarcimento del danno in misura pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, utilizzando quale parametro risarcitorio, tenuto conto degli incontestati requisiti dimensionali della società datrice, il disposto dell' art. 18, commi 4 e 5, Legge 20/05/1970 n. 300 nel testo risultante dalle modificazioni introdotte dall'art. 1 Legge 11/05/1990 n. 108, vigente all'epoca dei fatti. Ha confermato, per difetto di allegazioni idonee a sostenere l'assunto dell'espletamento di mansioni corrispondenti al superiore livello rivendicato, il rigetto della domanda di condanna alle differenze retributive connesse a tale pretesa.

4. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso lo  
s.p.a. sulla base di cinque motivi. La parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

4.1. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art.378 cod. proc. civ. .

### **Ragioni della decisione**

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione degli artt. 2103 e 1460 cod. civ. . Premesso che la , senza addurre alcuna giustificazione, non aveva mai preso servizio presso la sede di Torino, sostiene la efficacia vincolante del provvedimento di trasferimento evidenziando, altresì, che la deduzione della relativa nullità era stata formulata solo in secondo grado. Assume, quindi, l'errore della sentenza impugnata per avere ritenuto legittimo il rifiuto della lavoratrice di prendere servizio presso la nuova sede ed a tal fine richiama precedenti di legittimità (Cass. 20/07/2012 n. 12696; Cass. 22/02/2008 n.4673, in motivazione) in tema di applicazione dell'art.

1460 cod. civ., alla stregua dei quali il lavoratore, a fronte dell'inadempimento datoriale, non può opporre un rifiuto totale di rendere la prestazione lavorativa se non nell'ipotesi in cui l'inadempimento di controparte si riveli di gravità tale da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore.

2. Con il secondo motivo deduce, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 cod. civ. e dell'art. 41 Cost., censurando, in sintesi, l'accertamento del giudice di appello in punto di verifica delle esigenze aziendali alla base del provvedimento di trasferimento. Assume, infatti, che il controllo giudiziale sulla legittimità del trasferimento doveva essere limitato al solo profilo della sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive senza estendersi anche a profili attinenti alla opportunità della scelta datoriale; sostiene, quindi, che tali ragioni, in concreto, erano evincibili dal provvedimento con il quale alla Catarinella era stato comunicato il trasferimento presso la sede di Torino. Censura, inoltre, la sentenza di appello per non avere, nella indagine avente ad oggetto le ragioni addotte alla base del trasferimento, avuto riguardo anche alla sede di destinazione; in questa prospettiva evidenzia, in particolare, la inconferenza dell'argomentazione del giudice di appello incentrata sulla considerazione che la sede di Torino fosse orientata all'attività di car design, che a Roma non veniva, invece, svolta.

3. Con il terzo motivo di ricorso deduce, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 4, cod. proc. civ., nullità della sentenza o del procedimento per violazione dell'art. 112 cod. proc. civ.. Afferma il vizio di ultrapetizione della sentenza impugnata per essersi pronunciata sulla legittimità del licenziamento pur in assenza di specifico motivo di gravame a riguardo formulato da controparte. A tal fine premesso che la sentenza di primo grado aveva ritenuto che

nel ricorso ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ. era contenuta l'impugnativa di recesso, rileva che con l'atto di appello la si era limitata a prestare <<acquiescenza alla parte della sentenza di primo grado in cui si dà atto della correttezza e della piena efficacia della procedura esperita dall'interessata>> senza formulare censure alla ritenuta legittimità dell'atto espulsivo. Sulla scorta di tali presupposti di fatto afferma la formazione di un giudicato interno in ordine a tale accertamento.

4. Con il quarto motivo deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione art. 7 Legge n. 20/05/1970 n. 300, censurando la affermazione della Corte in punto di ritenuta giustificatezza dell'autotutela esercitata dalla lavoratrice in relazione all'inadempimento datoriale. Afferma che mai controparte aveva formulato eccezioni in ordine all'inosservanza della procedura ex art. 7 Legge cit. e mai invocato la nullità dell'atto espulsivo.

5. Con il quinto motivo deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 4, cod. proc. civ., nullità della sentenza o del procedimento in relazione all'art. 112 cod. proc. civ. e all'art. 18 Legge n. 300/1970 nel testo all'epoca vigente. Assume l'errore della sentenza impugnata per avere determinato il risarcimento del danno conseguente alla accertata illegittimità del licenziamento sulla base della previsione dell'art. 18 Legge n. 300/1970, norma la cui applicazione non era mai stata invocata da controparte.

6. Ragioni di ordine logico impongono l'esame, con carattere di priorità, in sequenza, del secondo, del terzo e del quarto motivo di ricorso per il carattere dirimente connesso all'eventuale accoglimento degli stessi.

7. Il secondo motivo è inammissibile.

7.1. Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte il vizio di violazione di norme di diritto consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie normativa astratta e, quindi, implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di una errata ricostruzione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è esterna all'esatta interpretazione della norma ed inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è possibile, in sede di legittimità, sotto l'aspetto del vizio di motivazione, nei limiti consentiti dall'art. 360, comma 1 n. 5, cod. proc. civ., nel testo applicabile *ratione temporis*. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi è segnato dal fatto che quest'ultima censura, e non la prima, è mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (cfr., Cass. 26/03/2010 n.7394; Cass. 22/02/2007 n. 4178 ; Cass. Sez. Un. 05/05/2006 n.10313;). E' stato altresì puntualizzato che il motivo con cui si denuncia il vizio della sentenza previsto dall'art. 360 n. 3 cod. proc. civ. deve essere dedotto a pena di inammissibilità, non solo mediante la puntuale indicazione delle norme assuntivamente violate, ma anche mediante specifiche e intelligibili argomentazioni intese a motivatamente dimostrare in qual modo determinate affermazioni in diritto contenute nella sentenza gravata debbano ritenersi in contrasto con le indicate norme regolatrici della fattispecie, diversamente impedendosi alla Corte di Cassazione di verificare il fondamento della lamentata violazione (v. tra le altre, Cass. 29/11/2016 n. 24298; Cass. 03/08/2007 n. 5353; Cass. 17/05/2006 n. 11501;).

7.2. Parte ricorrente non ha articolato le censure svolte con modalità conformi a tali indicazioni in quanto ha ommesso, innanzitutto, di individuare le affermazioni in diritto del giudice di appello in contrasto con le norme delle quali denuncia la violazione.

Né dall'esame della sentenza impugnata è possibile, comunque, evincere la sussistenza della violazione, denunciata sotto il profilo del superamento dei limiti consentiti del controllo giurisdizionale sul provvedimento di trasferimento; il sindacato del giudice di secondo grado, infatti, ha avuto ad oggetto esclusivamente la verifica dell'effettività delle ragioni poste a base del provvedimento di trasferimento senza estendersi anche a valutazioni attinenti all'opportunità della relativa adozione. La sentenza impugnata, pertanto, sotto questo profilo, risulta conforme alla consolidata giurisprudenza di legittimità secondo la quale, in tema di verifica della conformità al disposto dell'art. 2103 cod. civ. del provvedimento di trasferimento, il controllo giudiziale è circoscritto all'accertamento del nesso di causalità tra il detto provvedimento e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità (v., tra le altre, Cass. 28/07/2003 n. 11597; Cass. 18/11/1998 n. 11634; Cass. 09/06/1993 n. 6408;). Le ulteriori doglianze articolate da parte ricorrente risultano anch'esse inammissibili in quanto - a prescindere dal difetto di formale enunciazione nella rubrica del motivo della denuncia del vizio di motivazione - intese a contestare l'accertamento di fatto sulla effettività delle ragioni poste a base del provvedimento datoriale con modalità non conformi all'attuale configurazione dell'art. 360 comma 1 n. 5 cod. proc. civ.; manca, infatti, la stessa prospettazione che tale accertamento sia frutto dell'omessa considerazione di uno specifico fatto storico, di rilevanza decisiva, oggetto di discussione fra le parti, come invece prescritto (Cass. Sez. Un. 07/04/2014 n. 8053).

8. Parimenti inammissibile il terzo motivo di ricorso in quanto la denuncia del vizio di ultrapetizione, riferita alla statuizione di accertamento della illegittimità del licenziamento, non è sorretta dalla



esposizione della vicenda processuale quale sviluppatasi nelle fasi di merito. E' stato, infatti, chiarito che ove si deduca la violazione, nel giudizio di merito, dell'art. 112 cod. proc. civ., riconducibile alla prospettazione di *error in procedendo* per il quale la Corte di cassazione è giudice anche del <<fatto processuale>>, detto vizio, non essendo rilevabile d'ufficio, comporta pur sempre che il poterdovere del giudice di legittimità di esaminare direttamente gli atti processuali sia condizionato, a pena di inammissibilità, all'adempimento da parte del ricorrente - per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione che non consente, tra l'altro, il rinvio *per relationem* agli atti della fase di merito - dell'onere di indicarli compiutamente, non essendo legittimato il suddetto giudice a procedere ad una loro autonoma ricerca, ma solo ad una verifica degli stessi. (v. tra le altre, Cass. 04/07/2014 n. 15367; Cass. 14/10/2010 n. 21226, in motivazione; Cass. 19/03/2007 n. 63610). Parte ricorrente si è sottratta a tale onere in quanto si è limitata a riprodurre alcune espressioni dell'appello avversario le quali, in quanto slegate dal complessivo contesto argomentativo di riferimento, prive, oltretutto, della compiuta esposizione delle doglianze articolate e delle corrispondenti conclusioni formulate nell'atto di gravame, risultano obiettivamente inidonee a consentire la verifica, sulla base del solo ricorso per cassazione, dell'asserita formazione del giudicato, per difetto di impugnazione, in ordine alla legittimità del licenziamento.

9. Il quarto motivo di ricorso è inammissibile sia perché non sorretto dalla esposizione del fatto processuale in termini idonei a dare contezza delle censure articolate sia, soprattutto, perché non pertinente alle effettive ragioni del *decisum* al quale è estranea ogni considerazione attinente a pretese violazioni procedurali poste in

essere dalla società datrice di lavoro ai sensi dell'art. 7 Legge 300/1970.

10. Il primo motivo di ricorso è fondato.

10.1. Premette il Collegio che la deduzione formulata a pagina 9 del ricorso per cassazione, secondo la quale l'assunto della nullità del trasferimento sarebbe stata formulata dalla ... solo nel giudizio di appello, deve essere ritenuta, in assenza di conforme denuncia nella rubrica del motivo in esame e di considerazioni comunque idonee ad illustrarla, una mera argomentazione difensiva destinata a rafforzare le censure articolate in coerenza con le violazioni formalmente denunciate, ma non a concretare un autonomo motivo di ricorso.

10.2. Ciò posto si osserva che la questione del rifiuto del dipendente di adempiere al provvedimento datoriale di trasferimento ad altra sede, in quanto ritenuto illegittimo, si inquadra nel più generale tema degli effetti dell'inadempimento di una delle parti del contratto a prestazioni corrispettive nell'alveo del quale è riconducibile, ai sensi dell'art. 2094 cod. civ., il contratto di lavoro.

10.3. Una parte della giurisprudenza di questa Corte si è a riguardo espressa nel senso che il mutamento della sede lavorativa deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore, sia in attuazione dell'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 cod. civ. sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti, non potendosi ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali che imponga l'ottemperanza agli stessi fino ad un contrario accertamento in giudizio (Cass. 24/07/2017 n. 18178; Cass.

16/05/2013 n. 11927; Cass. 30/12/2009 n. 27844; Cass. 10/11/2008 n. 26920; Cass. 25/07/2006 n. 16907; Cass.09/03/2004 n. 4771; Cass. 20/12/2002 n. 18209; Cass. 08/02/1999 n. 1074;).

10.4. E' stato peraltro puntualizzato da recenti pronunzie che, in caso di trasferimento non adeguatamente giustificato a norma dell'art. 2103 cod. civ., il rifiuto del lavoratore di assumere servizio presso la sede di destinazione deve essere proporzionato all'inadempimento datoriale ai sensi dell'art. 1460, comma 2, cod. civ., sicché lo stesso deve essere accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria, configurandosi, altrimenti, l'arbitrarietà dell'assenza dal lavoro (Cass. 05/12/2017 n. 29054; Cass. 29/02/2016 n. 3959;). In questa linea argomentativa si pone anche Cass. 26/09/2016 n. 18866 laddove, in fattispecie di trasferimento di dipendente presso altra sede, ha ritenuto che l'inadempimento parziale, giudicato di scarsa importanza rispetto alla reazione negativa della lavoratrice, con apprezzamento di fatto esente da rilievi, non poteva giustificare il rifiuto aprioristico e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta, in quanto il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 cod. civ., e può legittimamente invocare l'eccezione di inadempimento, ex art. 1460 cod. civ., solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte.

10.5. Ritiene il Collegio che la esigenza di ricondurre ad un discorso sistematico ed unitario le affermazioni che si leggono nella giurisprudenza di legittimità sul tema del rifiuto del lavoratore di prendere servizio presso la sede di destinazione, allegando la illegittimità del provvedimento datoriale di trasferimento, imponga di muovere dalla pacifica configurazione del rapporto di lavoro subordinato quale rapporto a prestazioni corrispettive, connotato dalla previsione di una serie articolata di obblighi a carico di entrambe

le parti, i quali si affiancano alle obbligazioni principali scaturenti dal contratto di lavoro, rappresentate, per il lavoratore, dalla prestazione lavorativa e, per il datore di lavoro, dal pagamento della retribuzione (in tema di obblighi ulteriori delle parti, in via esemplificativa, è sufficiente ricordare, quanto al datore di lavoro, l'obbligo di protezione ex art. 2087 cod. civ. e, quanto al lavoratore, l'obbligo di fedeltà ex art. 2105 cod. civ.). Ulteriore peculiarità del rapporto di lavoro, non direttamente discendente dalla natura corrispettiva delle obbligazioni reciproche ma comunque destinata ad influenzare la verifica del sinallagma contrattuale, è costituita dal diretto coinvolgimento, nella esecuzione del contratto, della persona del lavoratore, con conseguente potenziale ricaduta dei provvedimenti datoriali su aspetti non meramente patrimoniali ma connessi a fondamentali esigenze di vita del prestatore di lavoro, oggetto di protezione, anche costituzionale, da parte dell'ordinamento.

10.6. La giurisprudenza di questa Corte, con riguardo ai rapporti sinallagmatici o di scambio, ha precisato che il principio di corrispettività non richiede - al di fuori dei limiti posti da disposizioni legali o collettive, e segnatamente, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, dall'art. 36 Cost. - che ad ogni singola prestazione o modalità della prestazione di una parte corrisponda una distinta controprestazione o comunque una qualche forma di remunerazione, bensì opera, ove la legge o l'autonomia privata non dispongano diversamente, tra gli insiemi di obblighi assunti da ciascuna delle parti, assicurando nel suo complesso l'equilibrio contrattuale, salva la possibile diversa rilevanza delle singole prestazioni a specifici effetti (Cass. 08/11/1997 n. 11003) .

10.7. In coerenza con tale indicazione è stato ritenuto che il giudice, ove venga proposta dalla parte l'eccezione *inadimplenti non est adimplendum* - alla quale è riconducibile il rifiuto del lavoratore di rendere la prestazione fondata sulla allegazione

dell'inadempimento, anche parziale, del datore di lavoro - deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse; pertanto, qualora rilevi che l'inadempimento della parte nei cui confronti è opposta l'eccezione non è grave ovvero ha scarsa importanza, in relazione all'interesse dell'altra parte a norma dell'art. 1455 cod. civ., deve ritenersi che il rifiuto di quest'ultima di adempiere la propria obbligazione non sia di buona fede e quindi non sia giustificato ai sensi dell'art. 1460, comma 2, cod. civ. (v., tra le altre, Cass. 29/02/2016 n. 3959; Cass. 16/05/2006 n. 11430; Cass. 03/07/2000 n. 8880;). In altri termini, secondo quanto anche ritenuto da dottrina consolidata, con il richiamo alla non contrarietà alla buona fede, il secondo comma dell'art. 1460 cod. civ. intende fondamentalmente esprimere il principio per cui ci deve essere equivalenza tra l'inadempimento altrui e il rifiuto a rendere la propria prestazione il quale, deve essere successivo e causalmente giustificato dall'inadempimento della controparte. Il parametro della non contrarietà alla buona fede del rifiuto ad adempiere va riscontrato in termini oggettivi, a prescindere dall'*animus* dell'autore del rifiuto, e costituisce espressione del principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto sancito dall'art. 1375 cod. civ. (v. tra le altre, Cass. 04/02/2009 n. 2720; Cass. 10/11/2003 n. 16822; Cass. 21/02/1983 n. 1308;)

10.8. Da quanto ora osservato consegue, innanzitutto, che il trasferimento *contra legem* ad altra sede lavorativa disposto dal datore di lavoro, e cioè in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, non giustifica in via automatica il rifiuto

del lavoratore all'osservanza del provvedimento e quindi la sospensione della prestazione lavorativa.

10.9. Sotto diverso profilo è da escludere la necessità che il rifiuto del lavoratore, per risultare legittimo, debba essere sempre preventivamente avallato in via giudiziale per il tramite eventualmente dell'attivazione di una procedura in via di urgenza ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ. in quanto ciò significherebbe porre a carico del lavoratore un onere di entità non indifferente, in difetto di specifica previsione normativa che lo supporti.

10.10. L'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo dovrà, quindi, essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell'art. 1460, comma 2, cod. civ. 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, in coerenza con le richiamate caratteristiche del rapporto di lavoro, 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 sulla organizzazione datoriale e più in generale sulla 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 artt. 35, 36 e 41 Cost..

10.11. Tale verifica è rimessa all'esame del giudice di merito ed è incensurabile in cassazione se la relativa motivazione risulti immune

da vizi logici o giuridici (; Cass. 23/03/2012 n. 4709; Cass. 26/07/2002 n. 11118;).

10.12. Né la necessità di accertamento della non contrarietà a buona fede dell'inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento, scaturente dal disposto dell'art. 1460 comma 2 cod. civ., può essere elisa assumendo che la nullità del provvedimento datoriale, per violazione dell'art. 2103 cod. civ., renderebbe tale provvedimento privo di effetti sì che dallo stesso non potrebbe sorgere alcun obbligo di esecuzione a carico del lavoratore il quale, per questo solo fatto, dovrebbe ritenersi esonerato dal rendere la propria prestazione. Tale assunto è frutto, infatti, di una visione parcellizzata ed atomistica degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in quanto pretermette del tutto la necessaria considerazione del sinallagma esistente tra i reciproci, complessivi obblighi delle parti. In questa prospettiva, il provvedimento datoriale affetto da nullità, per violazione dell'art. 2103 cod. civ., deve essere ricondotto all'ambito dell'inadempimento parziale per il quale valgono i principi ora affermati in tema di necessità di verifica, ai sensi dell'art. 1460 cod. civ., della non contrarietà alla buona fede del rifiuto del lavoratore di rendere la propria prestazione.

11. Da quanto osservato deriva che la sentenza impugnata è incorsa in errore di diritto avendo il giudice di appello mostrato di collegare la legittimità del rifiuto della lavoratrice a rendere la prestazione presso la sede di Torino al solo dato della adozione da parte della società del provvedimento di trasferimento in violazione dell'art. 2103 cod. civ., omettendo di accertare se tale rifiuto risultava contrario o meno alla buona fede avuto riguardo alle concrete circostanze del caso.

12. Si impone, pertanto, l'accoglimento del primo motivo, assorbito il quinto, e la cassazione della sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto, con rinvio alla Corte d'appello di Roma, in

diversa composizione. Nel riesame della fattispecie il giudice del rinvio si atterrà al seguente principio:

<< In tema di provvedimento di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 cod. civ., 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'art. 1460, comma 2, cod. civ. 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.>>

13. Al giudice del rinvio è demandato il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

#### **P.Q.M.**

La Corte dichiara inammissibili il secondo, il terzo e il quarto motivo e accoglie il primo, assorbito il quinto; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, alla quale demanda il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

Roma, 12 dicembre 2017

Il Consigliere estensore

dott.ssa Antonella Pagetta



Il Presidente

dott. Vincenzo Di Cerbo



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA



Corte di Cassazione - copia non ufficiale