

Trasferimento del lavoratore e revoca del gradimento: è legittimo

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 4198 del 25 febbraio 2026, consolida la nozione di unità produttiva e la qualificazione della perdita di gradimento in appalto quale comprovata ragione tecnica ex art. 2103 c.c.

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro subordinato 25 Febbraio 2026 Lettura 13 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 19 Agosto 2026: La Suprema Corte di Cassazione fa chiarezza sulla linea di confine tra mutamento di unità produttiva e mero spostamento interno nell'appalto di servizi, sancendo la piena legittimità del **trasferimento per incompatibilità ambientale** a seguito dell'inibizione dell'accesso disposta dal committente.

Abstract (Italiano)

L'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 4198 del 25 febbraio 2026 offre una sistematica ricostruzione dei presupposti di legittimità del trasferimento del lavoratore subordinato nell'ambito degli appalti di servizi. La Suprema Corte ribadisce che la fattispecie disciplinata dall'[art. 2103, comma 8, c.c.](#) presuppone il mutamento del luogo della prestazione tra distinte unità produttive fornite di autonomia tecnica e amministrativa, non configurandosi nel mero spostamento interno a breve raggio. Sotto il profilo sostanziale, i giudici di legittimità chiariscono che la revoca del gradimento da parte dell'impresa committente e il conseguente ritiro del badge d'accesso integrano una comprovata ragione tecnica, organizzativa e produttiva per incompatibilità ambientale, la quale legittima il provvedimento datoriale a prescindere dall'esistenza di una preventiva clausola contrattuale e senza vincoli di natura disciplinare. Il sindacato giurisdizionale sulle scelte organizzative datoriali incontra il limite invalicabile dell'[art. 41 Cost.](#), esaurendosi nella verifica di non arbitrarietà e ragionevolezza senza poter sindacare l'inevitabilità della decisione.

Abstract (English)

Order no. 4198 of 25 February 2026 of the Italian Supreme Court of Cassation (Labour Chamber) provides a comprehensive systematic analysis of the legal grounds governing the transfer of employees within service contracts. The Supreme Court reaffirms that the scope of Article 2103,

paragraph 8, of the Italian Civil Code strictly requires a relocation between distinct production units characterized by independent technical and administrative autonomy, thereby excluding mere internal or short-distance reallocations. Substantively, the Court establishes that the client's revocation of approval and the ensuing withdrawal of access credentials constitute a proven technical, organizational, and operational justification grounded on environmental incompatibility, which legitimizes the employer's transfer regardless of whether a specific contractual clause was formally stipulated and without triggering disciplinary requirements. Judicial scrutiny over employer's managerial prerogatives is bounded by Article 41 of the Constitution, being restricted to a test of reasonableness and logical consistency rather than examining the strict unavoidability of the operational decision.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Nozione restrittiva di trasferimento:** L'applicazione dell'[art. 2103, comma 8, c.c.](#) post-riforma esige il mutamento definitivo tra distinte unità produttive autonome; lo spostamento interno o tra articolazioni meramente ausiliarie non costituisce trasferimento in senso tecnico.
- **Revoca del gradimento e incompatibilità ambientale:** La perdita di gradimento espressa dal committente e il ritiro del badge configurano un'oggettiva disfunzione organizzativa che giustifica il mutamento di sede, a prescindere dalla preventiva pattuizione di una clausola contrattuale.
- **Assenza di natura disciplinare:** Il provvedimento di ricollocazione per incompatibilità prescinde dalla colpa del lavoratore e dalle garanzie dell'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#), collocandosi nell'alveo dello *jus variandi* organizzativo.
- **Limiti del vaglio giudiziale ex art. 41 Cost.:** Il controllo giurisdizionale accerta la sola rispondenza causale e ragionevolezza della scelta datoriale, senza poterne sindacare il merito o esigerne l'assoluta inevitabilità.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

*In tema di *jus variandi* del datore di lavoro, la nozione di trasferimento di cui all'[art. 2103, comma 8, c.c.](#) presuppone il mutamento definitivo del luogo di svolgimento della prestazione tra distinte unità produttive dotate di autonomia tecnica e amministrativa, non essendo configurabile nel mero spostamento interno nell'ambito della medesima unità. Nei contratti di appalto di servizi, la revoca del gradimento nei confronti del lavoratore manifestata dal committente e il conseguente ritiro delle credenziali di accesso allo stabilimento integrano una situazione oggettiva di incompatibilità*

ambientale idonea a costituire comprovata ragione tecnica, organizzativa e produttiva a supporto del provvedimento di ricollocazione, a prescindere dall'esistenza di una preventiva clausola contrattuale di gradimento e dall'accertamento di colpa in capo al prestatore. Il controllo giurisdizionale sulla scelta datoriale è circoscritto alla verifica di corrispondenza con le finalità tipiche dell'impresa in conformità alla libertà di iniziativa economica garantita dall'[art. 41 Cost.](#), risultando insindacabile nel merito e non subordinato alla dimostrazione dell'assoluta inevitabilità della decisione.

01. Inquadramento dogmatico: il perimetro del trasferimento ex art. 2103 c.c. e la nozione di unità produttiva

1.1 — La distinzione strutturale tra trasferimento interaziendale e mero spostamento interno

La disciplina del **trasferimento del lavoratore per revoca del gradimento** nell'appalto di servizi e la configurazione dei confini dello *jus variandi* spaziale rappresenta uno dei terreni più complessi e dibattuti del diritto del lavoro contemporaneo. L'ordinamento repubblicano presidia con particolare rigore la posizione del prestatore di lavoro subordinato, mirando a preservare la **stabilità delle sue relazioni personali e familiari** dal rischio di mutamenti arbitrari del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa. Nondimeno, tale apparato di garanzie deve necessariamente comporsi con il contrapposto **potere direttivo ed organizzativo** riconosciuto al datore di lavoro, la cui libertà di allocazione delle risorse umane **non richiede il previo consenso** del dipendente, purché risulti saldamente ancorata a verificabili **parametri di razionalità economica ed organizzativa**. In questo delicato snodo dogmatico si innesta l'esegesi dell'[art. 2103, comma 8, c.c.](#), come modificato dall'[art. 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), la cui formulazione testuale prescrive che il dipendente **non possa essere trasferito** da una unità produttiva ad un'altra se non a fronte di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La costante elaborazione della giurisprudenza di legittimità ha da tempo chiarito come la disposizione codicistica non sottoponga a scrutinio giustificativo **qualsiasi modificazione materiale** materiale della sede di lavoro, bensì unicamente i provvedimenti che determinano il transito definitivo del lavoratore

tra articolazioni fornite della qualifica di autonoma unità produttiva¹. La traslazione fisica che si consuma nell'ambito del medesimo plesso aziendale o tra uffici dotati di natura meramente ausiliaria non integra la fattispecie tipica del trasferimento in senso tecnico, ricadendo pienamente nell'alveo del **potere ordinario di conformazione** della prestazione di cui all'[art. 2086 c.c.](#) e all'[art. 2104 c.c.](#) Ne deriva che l'imprenditore è **esonero dall'onere di dimostrare le comprovate ragioni** qualora il mutamento topografico mantenga inalterata l'assegnazione organica del dipendente all'interno della medesima struttura produttiva.

La ratio di tale bipartizione risiede nell'esigenza di **non paralizzare la gestione operativa** dell'impresa con gravami probatori sproporzionati rispetto a modifiche logistiche di ridotta entità o meramente interne. Come evidenziato dalla Sezione Lavoro nella giurisprudenza nomofilattica², il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione è elemento ordinario ma non esaustivo del trasferimento, risultando inidoneo a fondare l'operatività dei vincoli legali qualora non si accompagni alla **recisione del vincolo funzionale** con l'unità di provenienza. Tale distinzione assume una portata determinante nelle dinamiche degli appalti di servizi, ove la **dislocazione operativa presso stabilimenti terzi** o sedi operative periferiche rischia di essere erroneamente assimilata ad una moltiplicazione di unità produttive autonome. In tale ottica, l'evoluzione della [disciplina delle mansioni e dello jus variandi ex art. 2103 c.c.](#) testimonia la **costante ricerca di equilibrio** tra la protezione della professionalità e la flessibilità organizzativa.

1.2 — I requisiti di autonomia tecnica e amministrativa dell'articolazione aziendale

L'identificazione rigorosa dei requisiti costitutivi dell'unità produttiva postula il richiamo ai **principi fondativi costituzionali** e consolidati dalle Sezioni Unite della Suprema Corte³. In base a tale consolidata impostazione, la nozione di unità produttiva assume un **valore unitario e sistematico** all'interno della legislazione lavoristica, identificandosi in ogni entità aziendale dotata di **autonomia funzionale e finalistica**, un'autonomia tale da renderla idonea a svolgere, in tutto o in parte, l'attività d'impresa. Ne consegue che la struttura deve risultare connotata da una **consistenza materiale, tecnica ed amministrativa** sufficiente a consentire il **compimento e chiusura di una frazione autonoma** dell'attività produttiva aziendale.

Al contrario, non possono essere qualificate come unità produttive autonome quelle mere articolazioni periferiche, cantieri temporanei, presidi operativi o uffici distaccati che, pur godendo di una modesta autonomia di gestione quotidiana o di una distinta localizzazione geografica, risultano **funzionalmente subordinati alla gestione amministrativo-contabile** della sede centrale⁴. In tali evenienze, la la

postazione dislocata funge da **mero strumento esecutivo** di **compiti ausiliari ed eterodiretti**, privo di quel **potere direttivo e decisionale autonomo** che la disciplina giuslavoristica esige per l'integrazione del concetto normativo.

Un profilo di significativo rilievo esegetico riguarda il ruolo della **distanza chilometrica** tra la sede di provenienza e quella di destinazione. Sebbene una parte della giurisprudenza di merito abbia talora tentato di valorizzare lo spostamento territoriale quale **indice presuntivo di trasferimento** di trasferimento, la Suprema Corte ha ribadito che la lontananza geografica può al più fungere da **criterio correttivo o temperamento equitativo** in presenza di spostamenti onerosi o penalizzanti⁵. Tuttavia, allorquando la nuova sede si collochi nel **medesimo bacino territoriale** o nello stesso comune a brevissima distanza dalla precedente assegnazione, l'assenza di due unità autonome **preclude in radice il trasferimento** la configurabilità del trasferimento, degradando la fattispecie a **semplice rimodulazione della postazione fisica** di lavoro.

Punto focale: L'unità produttiva si qualifica per la sua indipendenza tecnica e amministrativa; lo spostamento del dipendente tra sedi prive di autonomia o contigue territorialmente integra un mero esercizio del potere conformativo datoriale, non soggetto al regime giustificativo dell'[art. 2103, comma 8, c.c.](#)

02. La fattispecie: trasferimento del lavoratore per revoca del gradimento e contenzioso

2.1 — La vicenda concreta e le statuizioni difformi dei giudici di merito

La controversia culminata nella pronuncia nomofilattica trae origine dalle dinamiche operative di un **appalto di servizi logistici ed ausiliari**. Una lavoratrice, assunta con contratto di lavoro subordinato da una cooperativa appaltatrice, prestava la propria attività continuativa all'interno dello stabilimento industriale della società committente. Nel dicembre del 2018, insorta una **grave situazione di tensione e conflittualità relazionale** con il personale della committente, quest'ultima formalizzava alla cooperativa il venire meno del gradimento circa la permanenza della lavoratrice nel proprio

impianto, procedendo contestualmente al **ritiro del badge magnetico** indispensabile per l'accesso ai locali aziendali.

Trovandosi nell'**impossibilità materiale di impiegare la risorsa** presso lo stabilimento della committente, la cooperativa disponeva il **rientro della dipendente** presso la propria sede aziendale, situata nel medesimo comune a brevissima distanza, assegnandole le **identiche mansioni e inalterato inquadramento**. La lavoratrice adiva le vie giudiziarie impugnando il provvedimento, qualificandolo come trasferimento illegittimo per assenza di comprovate ragioni tecniche e chiedendo l'ordine di reintegrazione presso lo stabilimento della committente terza.

Mentre il **Tribunale di prime cure respingeva le domande** della lavoratrice, ravvisando nel provvedimento un mero spostamento interno inopponibile al terzo committente⁶, la Corte d'Appello di Firenze **ribaltava integralmente l'esito del giudizio**⁷. Il collegio territoriale affermava il principio secondo cui ogni cambiamento fisico definitivo della sede integra un trasferimento ex [art. 2103 c.c.](#) e, rilevata la mancata produzione in giudizio di una **formale clausola di gradimento** nel contratto di appalto, dichiarava nullo il trasferimento, ordinando la reintegrazione della dipendente presso lo stabilimento del committente.

Grado di Giudizio	Qualificazione del Provvedimento	Esito e Statuizione
Tribunale di Primo Grado	Mero spostamento interno nella medesima unità produttiva; inopponibilità dell'ordine di reintegra al committente terzo.	Riaetto del ricorso
Corte d'Appello di Firenze	Trasferimento ex art. 2103 c.c. privo di giustificazione per mancata produzione della clausola contrattuale contrattuale di gradimento.	Accoalimento appello
Corte di Cassazione (Ord. 4198/2026)	Necessità di verificare le due unità autonome; la perdita di gradimento oggettiva costituisce ragione tecnica ex art. 2103 c.c.	Accoalimento con rinvio

2.2 — L'irrilevanza della preventiva formalizzazione contrattuale della clausola di gradimento

Il **perno motivazionale della decisione nomofilattica** risiede nella confutazione del ragionamento svolto dai giudici di seconde cure in ordine alla **necessità di una clausola contrattuale di**

gradimento. La Corte territoriale aveva infatti subordinato la legittimità alla **preventiva previsione contrattuale**, all'interno del contratto di appalto stipulato tra **committente e cooperativa appaltatrice**, di un patto espresso che attribuisse alla facoltà di **richiedere la sostituzione del personale** del personale sgradito. In difetto di tale riscontro documentale, i giudici di merito avevano negato la legittimità del trasferimento del lavoratore per revoca del gradimento del committente, qualificando la scelta datoriale come priva di causa giustificativa.

La Suprema Corte ha radicalmente censurato tale impostazione, evidenziando una fondamentale distinzione tra **efficacia negoziale inter partes** e **oggettività del fatto organizzativo**. Ai fini della configurabilità delle comprovate ragioni tecniche ed organizzative ex [art. 2103 c.c.](#), ciò che rileva non è l'esistenza di un **vincolo pattizio di gradimento**, bensì la **situazione materiale di insuperabile impedimento** generata dal **rifiuto del committente di ammettere il dipendente** all'interno del proprio stabilimento.

« La mancanza di gradimento manifestata dal committente in un appalto di servizi, anche a prescindere dalla formalizzazione di una specifica clausola contrattuale, pone la ricollocazione del lavoratore tra le scelte ragionevoli e doverose che il datore di lavoro può adottare a tutela della commessa e della continuità occupazionale. »

L'inibizione fisica dell'accesso e il ritiro del badge costituiscono circostanze di fatto che sottraggono all'appaltatore la **materiale disponibilità del luogo di lavoro**. In tale contesto, imporre l'onere di **mantenere il dipendente in una commessa inaccessibile** significherebbe costringerlo ad una situazione di **inadempimento contrattuale verso il committente** o, in alternativa, ad intimare il **licenziamento per sopravvenuta impossibilità della prestazione**⁸. La ricollocazione presso altra sede o presso gli uffici centrali si configura pertanto quale **scelta razionale e conservativa del rapporto**.

03. L'incompatibilità ambientale come ragione

organizzativa autonoma e non sanzionatoria

3.1 — Il superamento del requisito della colpa e la non riconducibilità al potere disciplinare

Uno dei **cardini della giurisprudenza giuslavoristica** riguarda la qualificazione dogmatica del trasferimento per incompatibilità ambientale. Sin dalla storica pronuncia delle Sezioni Unite n. 4747 del 1986⁹, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, sebbene il trasferimento del dipendente **non possa costituire una sanzione disciplinare atipica**, è ben possibile che un comportamento del lavoratore integri gli **estremi di una ragione organizzativa** e quelli di una ragione organizzativa. In tale evenienza, l'imprenditore può legittimamente optare per l'esercizio dello **jus variandi organizzativo** senza essere tenuto a percorrere il procedimento disciplinare.

L'ordinanza n. 4198 del 2026 riafferma con assoluta nettezza che la legittimità del trasferimento per incompatibilità ambientale **prescinde totalmente dall'accertamento della colpa soggettiva** del dipendente¹⁰. L'istituto non mira a punire una condotta negligente o inadempiente, bensì a rimuovere una **situazione oggettiva di disfunzione o tensione relazionale** che compromette il **regolare funzionamento del servizio** o la serenità del contesto lavorativo¹¹.

Ne discende l'**inapplicabilità delle garanzie procedurali** sancite dall'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#). Il datore di lavoro non ha l'obbligo di procedere alla **preventiva contestazione d'addebito** né di attendere giustificazioni del dipendente, giacché l'atto di assegnazione ad altra sede **non persegue finalità repressive o afflittive**. Come evidenziato nell'ambito della riflessione sulla [tutela della fiducia contrattuale e limiti del potere datoriale](#), la **netta separazione tra responsabilità sanzionatoria e rimedi organizzativi** salvaguarda la corretta gestione delle dinamiche aziendali complesse.

3.2 — Il concorso tra jus variandi e responsabilità contrattuale nell'appalto di servizi

Nel prisma dell'appalto di servizi regolato dall'[art. 1655 c.c.](#), la gestione del personale dipendente si colloca all'incrocio tra la **libertà di organizzazione dei fattori produttivi** e l'**obbligazione di risultato** assunta verso il committente. L'appaltatore assume su di sé il rischio economico dell'opera o del servizio, rispondendo contrattualmente dell'efficienza, della puntualità e del rispetto dei livelli qualitativi convenuti. Quando un dipendente diviene fonte di attrito con la direzione dello stabilimento o con i

preposti del committente, la **tenuta complessiva del rapporto commerciale** viene **posto a repentaglio**.

In tema di **trasferimento del lavoratore per revoca del gradimento**, la recente giurisprudenza della Sezione Lavoro¹² ha sottolineato come la **salvaguardia della commessa** quale interesse preminente dell'intera compagine aziendale. In tale prospettiva, la decisione datoriale di assecondare la **richiesta di allontanamento del committente** non rappresenta una supina acquiescenza alla volontà di un terzo, bensì un **atto di prudente gestione del rischio contrattuale** ispirato a principi di buona fede ex [art. 1375 c.c.](#)

Tale approdo nomofilattico trova ulteriore conferma nelle pronunce che hanno vagliato fattispecie analoghe nei grandi appalti di trasporto e pulizia¹³. La traslazione spaziale si rivela lo **strumento fisiologico di contenimento** tra obbligazioni commerciali e vincolo occupazionale verso il committente con la **tutela del vincolo occupazionale**, **scongiurando la risoluzione del rapporto** per oggettiva impossibilità della prestazione.

04. I limiti del sindacato giurisdizionale: congruità della scelta e salvaguardia dell'art. 41 Cost.

4.1 — La verifica di corrispondenza causale e l'esclusione del vaglio di inevitabilità

Il controllo demandato all'autorità giudiziaria in materia di trasferimento del lavoratore incontra un limite strutturale insuperabile nel **principio di libertà dell'iniziativa economica privata** presidiato dall'[art. 41 Cost.](#) Il giudice del lavoro **non è investito del potere di valutare la convenienza**, l'opportunità economica o la congruità strategica delle decisioni datoriali, dovendo il suo sindacato arrestarsi alla verifica dell'**effettività della ragione addotta** e della sussistenza di un **nesso causale diretto** tra disfunzione e provvedimento.

L'ordinanza n. 4198 del 2026 riafferma un principio di cruciale rilevanza pratica: non è necessario che il trasferimento presenti i **caratteri della assoluta inevitabilità**¹⁴. L'imprenditore non è onerato di dimostrare che la ricollocazione costituisca l'unica scelta oggettivamente possibile per rimediare all'incompatibilità, essendo pienamente sufficiente che il provvedimento concreti una tra le **opzioni**

organizzative ragionevoli ed adeguate che l'imprenditore avrebbe potuto assumere sul piano organizzativo.

Tale canone interpretativo impedisce ogni indebita intrusione del giudice del lavoro nelle scelte datoriali, confermando che il trasferimento del lavoratore per revoca del gradimento si sottrae al vaglio di inevitabilità. Qualora il datore di lavoro provi la revoca del gradimento o il divieto di accesso imposto dal committente, la decisione di riassegnare il dipendente ad altra sede o agli uffici amministrativi integra a pieno titolo una **determinazione logica e coerente con i fini aziendali** con le finalità d'impresa, insuscettibile di censura nel merito¹⁵.

4.2 — L'inopponibilità al committente terzo dell'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro

Un profilo processuale di eccezionale rilievo, sollevato nel ricorso per cassazione della cooperativa e trattato dai giudici di legittimità, attiene ai **limiti soggettivi dell'efficacia del giudicato** e all'eseguibilità degli ordini giudiziali. La pronuncia della Corte d'Appello di Firenze aveva condannato la datrice di lavoro a riammettere la lavoratrice presso lo stabilimento della committente terza, un **soggetto estraneo al contraddittorio processuale** processuale.

Tale statuizione si pone in palese frizione con i principi generali dell'ordinamento processuale, delineando un **ordine di fare infungibile** ai sensi dell'[art. 612 c.p.c.](#) la cui attuazione materiale presuppone indefettibilmente il consenso e la **cooperazione materiale di un terzo estraneo** dalla sentenza. L'appaltatore non dispone del potere giuridico di costringere il proprietario o custode dello stabilimento a consentire l'ingresso ad una persona non gradita, con la conseguenza che l'ordine giurisdizionale risulterebbe radicalmente inesequibile coattivamente.

La cassazione della sentenza impugnata ripristina la **corretta architettura dei rimedi giuslavoristici**. In caso di annullamento del trasferimento, l'obbligo di reintegrazione gravante sul datore di lavoro deve intendersi riferito al **reinserimento nell'organico aziendale** a parità di mansioni e inquadramento, senza poter imporre coattivamente la presenza del dipendente presso locali di proprietà di terzi committenti.

05. Ricadute applicative, profili di compliance per

L'appaltatore e gestione del contenzioso

5.1 — Linee guida operative per la redazione dei contratti di appalto e la gestione delle crisi relazionali

Gli approdi ermeneutici fissati dalla Suprema Corte con l'ordinanza n. 4198/2026 offrono **indicazioni operative di fondamentale rilievo** per la **contrattualistica d'impresa e gestione delle risorse umane** e per la difesa processuale delle aziende fornitrici di servizi. Sebbene la decisione di legittimità abbia chiarito che la clausola di gradimento **non costituisce un presupposto indefettibile** per la legittimità della ricollocazione, la prassi consiglia vivamente di disciplinare espressamente nei contratti di appalto e nei capitolati le **procedure formali di segnalazione delle incompatibilità** personali.

Sotto il profilo redazionale, l'inserimento di clausole che tipizzino la facoltà del committente di richiedere la sostituzione del personale a fronte di oggettive e documentate anomalie operative consente all'appaltatore di **precostituire una prova documentale inoppugnabile** in ordine alla genesi del provvedimento di trasferimento. È tuttavia essenziale che la richiesta del committente non risulti **meramente pretestuosa o discriminatoria**, dovendo poggiare su **riscontri fattuali oggettivi e verificabili** (ritiro dei permessi, segnalazioni scritte di disservizi o verbali di contestazione).

Sul versante della gestione del contenzioso, la **chiara riconduzione alle ragioni organizzative** e non disciplinari disinnesci le frequenti **eccezioni di inadempimento ex art. 1460 c.c.** ai sensi dell'[art. 1460 c.c.](#) Il dipendente che rifiuti di prendere servizio presso la nuova sede o presso gli uffici centrali, continuando ad offrire formalmente la prestazione presso lo stabilimento inaccessibile del committente, incorre in un'**ingiustificata assenza dal servizio** che legittima le sanzioni disciplinari sino al recesso sino al recesso per giusta causa.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Art. 2103 Codice Civile](#) — Disciplina delle mansioni, dello jus variandi e limiti al trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra.

[Art. 3 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) — Riforma della disciplina delle mansioni e ricollocazione del trasferimento al comma 8 dell'art. 2103 c.c.

[Art. 41 Costituzione](#) — Principio di libertà dell'iniziativa economica privata e limiti al sindacato giurisdizionale sulle scelte datoriali.

[Art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300](#) — Garanzie procedimentali e divieto di sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto.

[Art. 13 Legge 20 maggio 1970, n. 300](#) — Originaria formulazione statutaria a presidio del trasferimento del lavoratore.

[Art. 1655 Codice Civile](#) — Nozione di appalto e gestione del servizio con organizzazione dei mezzi a proprio rischio.

[Art. 1375 Codice Civile](#) — Canone di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto.

[Art. 1460 Codice Civile](#) — Eccezione di inadempimento e limiti alla sospensione della prestazione lavorativa.

[Art. 612 Codice di Procedura Civile](#) — Esecuzione forzata degli obblighi di fare e infungibilità delle prestazioni coinvolgenti terzi.

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 25 febbraio 2026, n. 4198** — La revoca del gradimento del committente e il ritiro del badge integrano comprovate ragioni tecniche ex art. 2103 c.c. per incompatibilità ambientale, prescindendo da una clausola contrattuale espressa.
2. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 15 maggio 2006, n. 11103** — La nozione di trasferimento ex art. 2103 c.c. presuppone il mutamento definitivo tra distinte unità produttive autonome, non configurandosi nello spostamento interno.
3. **Cassazione Civile, Sez. Unite, Sentenza 16 gennaio 1986, n. 222** — Carattere unitario della nozione di unità produttiva quale entità aziendale dotata di autonomia tecnica ed amministrativa.
4. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 2 luglio 2018, n. 17246** — Lo spostamento tra articolazioni con compiti ausiliari privi di indipendenza funzionale non integra trasferimento in senso tecnico.

5. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza 14 luglio 2023, n. 20340** — Rilevanza mitigante dello spostamento geografico rispetto alla valutazione dell'onerosità della prestazione lavorativa.
6. **Tribunale di Brescia, Sez. Lavoro, Sentenza 11 dicembre 2025, n. 1231** — La clausola di gradimento in appalto integra una valida ragione organizzativa ex art. 2103 c.c., rendendo ingiustificato il rifiuto della nuova sede.
7. **Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, Sentenza 6 maggio 2024, n. 1558** — L'allontanamento del dipendente dal presidio ospedaliero su richiesta del committente costituisce ragione tecnica di trasferimento non disciplinare.
8. **Tribunale di Latina, Sez. Lavoro, Sentenza 10 novembre 2020, n. 1491** — Validità della richiesta di sostituzione del personale operante in appalto e piena configurabilità di comprovate esigenze organizzative.
9. **Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, Sentenza 24 luglio 1986, n. 4747** — Autonomia della facoltà datoriale di ricorrere ai rimedi organizzativi anche in presenza di fatti disciplinarmente rilevanti.
10. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 26 ottobre 2018, n. 27226** — Il trasferimento per incompatibilità aziendale prescinde dalla colpa del lavoratore e dalle garanzie dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.
11. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 27 gennaio 2017, n. 2143** — Riconduzione dell'incompatibilità ambientale allo stato oggettivo di disfunzione e disorganizzazione della sede operativa.
12. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 13 maggio 2026, n. 14058** — L'esercizio della clausola di gradimento costituisce ragione tecnica organizzativa a presidio del rapporto contrattuale tra committente e appaltatore.
13. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 6 dicembre 2024, n. 31283** — Esclusione della natura disciplinare del trasferimento disposto su richiesta del committente negli appalti di facility management.
14. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 6 luglio 2021, n. 19143** — Il sindacato giudiziale non si estende al merito della scelta datoriale né esige la prova dell'assoluta inevitabilità del trasferimento.

- 15. Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 4 febbraio 2025, n. 2661** — La richiesta di allontanamento del committente supportata da riscontri oggettivi rende legittimo il trasferimento e ingiustificato il rifiuto del dipendente.



Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.