

ATTUALITÀ

Il trasferimento per incompatibilità ambientale

10 Aprile 2026

Antonio Cazzella, Partner, Trifirò & Partners Avvocati



Antonio Cazzella, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

> **Antonio Cazzella**

Antonio Cazzella ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Diritto Sindacale, prestando consulenza per primarie Aziende italiane ed estere. Avvocato dal 1993 e autore di articoli e note per le principali riviste specializzate e quotidiani sulle tematiche di Diritto del Lavoro. Collabora alle pubblicazioni scientifiche di Trifirò & Partners, T&P news e Highlights annuali, dedicati a specifici argomenti del Diritto del Lavoro, Societario, Bancario e Assicurativo. Presta regolare assistenza giudiziaria a favore di primarie Società e, Dirigenti apicali presso tutte le magistrature, comprese quelle superiori, in diversi campi tra cui impugnativa di licenziamenti individuali.

1. Premessa

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 4198 del 25 febbraio 2026) è l'occasione per approfondire il tema del trasferimento per incompatibilità ambientale, la cui peculiarità consiste nel fatto che tale provvedimento rappresenta un **legittimo strumento per gestire situazioni di accesa conflittualità tra i lavoratori, che impediscono un sereno svolgimento della prestazione.**

Preliminarmente, è opportuno un breve cenno alla disciplina generale del trasferimento, tipica estrinsecazione del potere organizzativo del datore di lavoro (tutelato costituzionalmente dall'art. 41) e regolato da una specifica norma (art. 2103 c.c.), secondo cui il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Anche successivamente al d.lgs. n. 81/2015, che ha apportato modifiche all'art. 2103 c.c., la disciplina del trasferimento (attualmente illustrata nel comma 8) non ha subito modifiche rispetto al passato se non quella della sua "collocazione" nell'articolo 2103 c.c., il che ne ha determinato un sostanziale "rafforzamento sistematico", poichè l'interpretazione giurisprudenziale, consolidatasi negli anni, è rimasta valida.

Infatti, come rilevato dalla Corte di Cassazione nella sentenza sopra citata, la riforma del 2015 non ha ampliato la nozione di trasferimento sino a ricomprendere qualsiasi cambiamento definitivo del luogo di lavoro, ferma restando l'**irrilevanza del "criterio mitigante" dello spostamento territoriale quando la distanza sia minima** (non potendo quindi soccorrere - al fine di una differente qualificazione giuridica del provvedimento - tale criterio).

Per valutare la legittimità di un trasferimento occorre, quindi, accertare se, effettivamente, si tratti di un trasferimento (o di altro provvedimento che determini un mutamento non definitivo del luogo di lavoro, come, ad esempio, un distacco) nonché se sia configurabile, quanto alla sede di destinazione, un'unità produttiva differente da quella di provenienza (essendo pacifico che **un mutamento definitivo del luogo di lavoro non è, di per sé, idoneo a configurare un trasferimento se attuato nell'ambito della stessa "unità produttiva"**).

La giurisprudenza (di legittimità e di merito) si è ripetutamente pronunciata in materia di trasferimento

del dipendente, in quanto si tratta, come facilmente intuibile, di un **provvedimento che può incidere sensibilmente nella sfera privata del destinatario**, specialmente quando al trasferimento debba conseguire un cambio della città ove svolgere la prestazione lavorativa (circostanza che potrebbe, eventualmente, comportare una lesione di interessi personali, familiari e/o sociali).

Tra le regole da osservare nel valutare la legittimità di un trasferimento, si ricorda quella secondo cui il **controllo giudiziale sulla legittimità del provvedimento** non può spingersi al punto di sindacare il merito della scelta dell'imprenditore, che, tra l'altro, **non deve necessariamente essere "inevitabile"**, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte ragionevoli che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (cfr. Cass. 4198/2026, cit.; quanto alla recente giurisprudenza di merito, cfr. Tribunale Bologna, ordinanza 12 marzo 2026, n. 2173).

Un altro tema rilevante riguarda la motivazione del trasferimento: infatti, fermi gli oneri probatori del datore in sede giudiziale, vige il principio dell'inesistenza di un obbligo in tal senso (Cass. 28 giugno 2022, n. 691; anche più recentemente, cfr. Tribunale di Napoli, 27 febbraio 2026, n. 842).

2. L'incompatibilità ambientale

Il trasferimento per incompatibilità ambientale è un tema delicato, perché si tratta di valutare se il trasferimento sia un provvedimento legittimamente attuabile per gestire una situazione di conflittualità, essendo pacifico che il trasferimento non può avere valenza disciplinare.

Mediante un trasferimento per incompatibilità ambientale il datore modifica la sede di lavoro di un dipendente a causa di una situazione di tensione e conflittualità venutasi a creare nell'ambiente lavorativo, tale da compromettere il normale svolgimento dell'attività ed il corretto funzionamento dell'unità produttiva (solo per completezza, si ricorda che tale **istituto è nato nell'ambito del pubblico impiego**, regolato dal quarto comma dell'art. 32 del T.U. n. 3/1957 - secondo cui "il trasferimento da una ad altra sede può essere disposto anche quando la permanenza dell'impiegato in una sede nuoce al prestigio dell'ufficio" - fermo restando che, **nonostante l'abrogazione di tale norma, la giurisprudenza non ha dubitato della possibilità di continuare ad adottare tale tipologia trasferimento**).

Come detto, **il trasferimento del dipendente per incompatibilità ambientale non ha natura**

disciplinare, trovando la sua ragione in esigenze tecniche, organizzative e produttive (art. 2103 c.c. cit.) che consentano di ravvisare fatti tali da far ritenere nociva l'ulteriore permanenza del dipendente in una determinata sede (è stato da tempo chiarito, infatti, che il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità ambientale non ha natura disciplinare, trovando la sua ragione nelle esigenze tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c., con la precisazione che, nella fattispecie, "gli elementi acquisiti al giudizio erano idonei a suffragare il pregiudizio derivante al regolare svolgimento del servizio per la presenza in sede" del lavoratore, cfr. Cass. 2143/2017).

Si tratta, quindi, di una **misura necessaria al fine di salvaguardare il buon andamento ed il corretto funzionamento delle attività nel luogo di lavoro** (Corte d'Appello di Roma, 4 maggio 2021, n. 1728).

E la giurisprudenza di legittimità ha confermato, anche recentemente, che l'ipotesi di incompatibilità con l'ambiente di lavoro è idonea a determinare il trasferimento di un dipendente (cfr. Cass. 4198/2026, cit.), essendo quindi definitivamente superata la questione se tale provvedimento possa essere limitato al settore del pubblico impiego (sulla base di considerazioni che, in passato, riguardavano, da un lato, l'irrilevanza di un impatto di situazioni soggettive sull'organizzazione del lavoro e, dall'altro, l'impossibilità che tale provvedimento potesse avere rilevanza disciplinare).

Quanto sopra esposto rappresenta una prosecuzione del solco già tracciato dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, secondo cui "se è certamente esatto che, ove un comportamento del lavoratore disciplinarmente rilevante non determini anche alcuna delle ragioni previste dalla legge per il trasferimento dello stesso, l'imprenditore non potrebbe disporre il trasferimento, in sostituzione della sanzione disciplinare, diversi essendo i presupposti dei due istituti e diverso l'ambito del controllo riservato al giudice in caso di contestazione giudiziaria, non può dirsi che sia altrettanto esatto che, **nel caso il comportamento del lavoratore integri insieme un fatto disciplinarmente rilevante ed altresì una delle ragioni previste dalla legge per il trasferimento del lavoratore medesimo, l'imprenditore non possa, nel legittimo esercizio dei suoi poteri organizzatori e di quelli disciplinari, far ricorso agli uni piuttosto che agli altri, ove ne sussistano i presupposti di legge**" (Cass. S.U. 24 luglio 1986, n. 4747).

La recente sentenza della Corte di Cassazione in esame (n. 4198/2026) ha confermato, quanto al trasferimento per incompatibilità ambientale disposto da un'azienda che operava come appaltatrice

nell'ambito di un appalto di servizi, la legittimità del trasferimento.

Inoltre, la sentenza si è soffermata sulla (differente) questione della **riconcucibilità di tale trasferimento ad una "clausola di gradimento"** formulata nel contratto di appalto.

In particolare, è stato evidenziato che la legittimità del provvedimento datoriale prescinde dalla colpa del dipendente (il che conferma l'impossibilità di ricondurlo ad una sanzione disciplinare), trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva e ponendosi, espressamente, come un'**alternativa a provvedimenti più penalizzanti** (Cass. 4198/2026, cit.).

A tal riguardo, infatti, è stato chiarito che *"se anche l'ipotesi di conflittualità tra colleghi, con incidenza negativa sul rendimento dei singoli e quindi sulla organizzazione imprenditoriale, può giustificare il trasferimento ... , allo stesso modo la mancanza di gradimento della presenza del lavoratore esercitata da parte del committente un servizio in appalto, a prescindere dalla formalizzazione preventiva in una clausola contrattuale, pone il mutamento di sede lavorativa, in considerazione del conflitto venutosi a creare tra appaltante e prestatore, tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro appaltatore può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo, anche al fine di scongiurare ben più penalizzanti provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro"* (Cass. 4198/2026, cit.).

In conclusione, la sentenza della Corte di Cassazione in esame si pone in sostanziale continuità con l'orientamento consolidato, sia quanto alla nozione di "trasferimento" ex art. 2103 c.c. sia alla **riconcucibilità dell'incompatibilità ambientale alle "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"** e, quindi, ai limiti del sindacato giudiziale; inoltre, accanto a tale "continuità", emergono considerazioni specifiche sul trasferimento per incompatibilità ambientale nel contesto degli appalti di servizi e, più precisamente, nell'ottica della mancanza di un'espressa clausola di "gradimento"; sicchè, nell'ambito di un siffatto appalto, l'insussistenza (ovvero, più precisamente, il venir meno) del gradimento del lavoratore da parte del committente può integrare una ragione organizzativa idonea a fondare un trasferimento - anche senza un'espressa clausola di gradimento - in quanto rientra tra le "scelte ragionevoli" dell'appaltatore per gestire l'organizzazione del servizio e prevenire esiti più pregiudizievoli per il lavoratore.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

