

## Il trasferimento del dipendente dell'appaltatore non gradito al committente

*L'incompatibilità ambientale del lavoratore costituisce giusta causa di trasferimento anche in assenza di colpa disciplinare? Quali sono i limiti del potere datoriale di trasferimento per incompatibilità ambientale e quali garanzie procedurali sono richieste? La revoca del gradimento da parte del committente in un appalto di servizi integra incompatibilità ambientale legittimante il trasferimento del lavoratore?*

L'[ordinanza n. 4198 del 25 febbraio 2026](#) della Cassazione civile, Sezione Lavoro, offre l'occasione per approfondire un principio di particolare rilevanza in materia di trasferimento del lavoratore subordinato: la natura organizzativa, e non disciplinare, del trasferimento disposto per incompatibilità ambientale.

La Suprema Corte ha ribadito che "l'incompatibilità ambientale, intesa come situazione di disfunzione idonea ad incidere negativamente sul normale svolgimento dell'attività tecnico-organizzativa dell'impresa, costituisce ragione organizzativa legittimante il trasferimento, prescindendo dalla colpa del lavoratore e dall'osservanza delle garanzie previste per le sanzioni disciplinari".

Il punto centrale della questione risiede nella qualificazione giuridica del trasferimento disposto per incompatibilità ambientale. La Cassazione, in linea con un orientamento ormai costante (cfr. [Cass. n. 2143/2017](#), [Cass. n. 27226/2018](#)), chiarisce che tale trasferimento "trova la sua ragione nelle esigenze tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari".

La conseguenza pratica di questa qualificazione è di estrema rilevanza: il trasferimento per incompatibilità ambientale prescinde dalla colpa del lavoratore e non richiede l'osservanza delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori per le sanzioni disciplinari. Come affermato dalla [Cassazione n. 31283/2024](#), "il trasferimento disposto per incompatibilità ambientale su richiesta del committente, in applicazione di una clausola di gradimento inserita nel contratto di appalto, non ha natura disciplinare e non richiede l'osservanza delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970".

L'incompatibilità ambientale si configura quando il comportamento del lavoratore, pur non necessariamente integrando un inadempimento contrattuale o una violazione disciplinare, realizza "una comprovata disfunzione idonea ad incidere, in senso negativo ed oggettivo, sul normale svolgimento dell'attività tecnico organizzativa dell'impresa".

La valutazione è quindi oggettiva e non soggettiva: non rileva l'elemento psicologico della colpa, ma l'effetto concreto che la permanenza del lavoratore in quella specifica sede produce sull'organizzazione aziendale. Come evidenziato dal [Tribunale di Udine nella sentenza n. 171/2016](#), "l'incompatibilità ambientale, determinata da comportamenti del dipendente che producano conseguenze oggettivamente valutabili come elementi di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, rientra tra le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c."

Un aspetto particolarmente delicato, che emerge chiaramente dall'ordinanza in commento, riguarda la possibile sovrapposizione tra profilo disciplinare e profilo organizzativo. La Cassazione ha da tempo chiarito che "benché il trasferimento del lavoratore subordinato non costituisca, né possa costituire, sanzione disciplinare, è tuttavia possibile che il comportamento del lavoratore integri insieme gli estremi di un fatto disciplinarmente rilevante ed altresì una delle ragioni tecniche, organizzative e produttive, previste dall'art. 2103 cod. civ. come legittimanti il trasferimento del lavoratore medesimo" (Cass., Sez. Un., n. 4747/1986).

In tale ipotesi, il datore di lavoro può scegliere discrezionalmente se esercitare il potere disciplinare o quello organizzativo, "senza che sia in potere del giudice, cui è affidato il controllo del provvedimento di trasferimento, valutarne la convenienza o la alternativa opportunità di un provvedimento disciplinare".

A maggior ragione, quando il comportamento del lavoratore non integra nemmeno un inadempimento disciplinare, ma si limita a creare una situazione di incompatibilità ambientale, il trasferimento trova piena legittimazione nelle esigenze organizzative, senza alcuna necessità di rispettare le garanzie procedurali previste per le sanzioni.

La Cassazione ribadisce che il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive "deve essere diretto ad accertare la corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa, senza estendersi al merito della scelta imprenditoriale".

Non è necessario che il trasferimento presenti i caratteri della inevitabilità: è sufficiente che concreti "una tra le scelte ragionevoli adottabili sul piano tecnico, organizzativo o produttivo". Il giudice non può quindi sindacare l'opportunità della scelta imprenditoriale, ma solo verificare che essa non sia arbitraria o pretestuosa e che risponda effettivamente a esigenze aziendali concrete.

L'ordinanza n. 4198/2026 affronta specificamente l'ipotesi dell'incompatibilità ambientale nel contesto dei rapporti di appalto di servizi, affermando un principio di particolare rilevanza pratica: "la mancanza di gradimento della presenza del lavoratore manifestata dal committente, a prescindere dalla formalizzazione preventiva in una clausola contrattuale, costituisce ragione tecnica, organizzativa e produttiva idonea a giustificare il trasferimento del lavoratore da parte del datore di lavoro appaltatore".

Questo principio trova conferma in una giurisprudenza consolidata. Il [Tribunale di Milano, con sentenza n. 1558/2024](#), ha affermato che "l'esercizio non arbitrario della clausola di gradimento da parte del committente, prevista nel capitolato d'appalto, si traduce in una obiettiva ragione di tipo organizzativo che legittima il trasferimento del lavoratore, non potendo l'impresa appaltatrice ulteriormente avvalersi della prestazione del dipendente non più gradito pur rimanendo contrattualmente obbligata ad assicurare i livelli di servizio concordati con il committente".

Analogamente, il [Tribunale di Latina, con sentenza n. 1491/2020](#), ha precisato che "l'esercizio della clausola di gradimento da parte del committente deve tuttavia essere ispirato a correttezza e buona fede e non può essere fondato su ragioni arbitrarie, trovando limite nell'eventuale intento discriminatorio o nella totale assenza di giustificazione".

La natura organizzativa del trasferimento per incompatibilità ambientale, pur legittima, solleva interrogativi sul piano delle garanzie del lavoratore. Se il trasferimento prescinde dalla colpa e non richiede il rispetto delle garanzie procedurali dell'art. 7 St. lav., quali sono gli strumenti di tutela a disposizione del dipendente?

La risposta risiede nel controllo giurisdizionale sulla non arbitrarietà della scelta datoriale e sulla effettiva sussistenza delle ragioni organizzative addotte. Come evidenziato dalla [Cassazione n. 2661/2025](#), "la richiesta di allontanamento formulata dal committente nell'ambito di un contratto di appalto assume rilevanza ai fini della dimostrazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive quando è accompagnata dalla prova di effettive ragioni giustificative, quali condotte del lavoratore oggettivamente accertate e non contestate".

Il datore di lavoro mantiene quindi l'onere di provare la sussistenza delle ragioni organizzative che giustificano il trasferimento, mentre il lavoratore può contestarne l'arbitrarietà o la natura pretestuosa, dimostrando l'assenza di effettive esigenze aziendali o l'intento ritorsivo o discriminatorio.

**In conclusione, l'ordinanza n. 4198/2026 conferma un orientamento consolidato che riconosce piena autonomia al trasferimento per incompatibilità ambientale rispetto al potere disciplinare.** La ratio di tale impostazione risiede nella tutela della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.) e nel riconoscimento al datore di lavoro del potere di organizzare l'impresa secondo criteri di efficienza, anche quando ciò comporti lo spostamento di lavoratori che, pur non avendo commesso illeciti disciplinari, creano situazioni di disfunzione organizzativa.

Il bilanciamento tra prerogative datoriali e tutele del lavoratore si realizza attraverso il controllo giurisdizionale sulla non arbitrarietà della scelta e sulla effettiva sussistenza delle ragioni organizzative, senza che il giudice possa però sindacare il merito dell'opportunità imprenditoriale. Tale equilibrio appare ragionevole, purché il controllo giurisdizionale sia effettivo e non meramente formale, garantendo che il trasferimento per incompatibilità ambientale non si trasformi in uno strumento di elusione delle garanzie procedurali previste per le sanzioni disciplinari.

\*\*\*