



Newspaper della FAST-Confesal

# FOCUS LAVORO E PREVIDENZA



TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE 🔑

***In questo numero:***

***Quando ti spostano di sede:***

***il confine tra necessità aziendale e diritti del lavoratore.***

Essere trasferiti da una sede all'altra non è mai una notizia leggera. Significa riorganizzare la propria vita, cambiare abitudini, spesso affrontare distanze più lunghe e un nuovo ambiente di lavoro. Ma quando questo spostamento è davvero legittimo? E quali limiti deve rispettare il datore di lavoro?

Negli ultimi anni, soprattutto nei settori gestiti in appalto, la questione dello spostamento di sede è diventata sempre più frequente. Proprio per questo una recente ordinanza della Corte di Cassazione ha rimesso al centro dell'attenzione un principio fondamentale: il trasferimento è possibile, ma deve poggiare su ragioni organizzative reali e verificabili — non su decisioni arbitrarie o punitive.

## **Quando il trasferimento è davvero giustificato**

Secondo l'articolo 2103 del Codice civile, un lavoratore può essere trasferito solo in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative o produttive.

Non basta un semplice malumore o la comodità del datore di lavoro: serve una motivazione concreta.

Queste ragioni possono includere:

- riorganizzazioni aziendali;
- cambiamenti nei servizi appaltati;
- necessità operative non fronteggiabili in altro modo;
- problemi gestionali che rischiano di compromettere il buon andamento dell'attività.

La Cassazione, ordinanza n. 4198 del 25 febbraio 2026, ha chiarito un punto decisivo: anche le tensioni con il committente dell'appalto possono rappresentare una valida ragione organizzativa, se tali frizioni mettono a rischio il servizio o la continuità del contratto.

Non è una "clausola di gradimento" mascherata: è un problema di tenuta dell'organizzazione.

## **Trasferimento non significa punizione**

Uno degli aspetti più interessanti evidenziati dai giudici è che il trasferimento non è una sanzione disciplinare. Questo significa che:

- non serve dimostrare una colpa del lavoratore;
- non si applicano le garanzie del procedimento disciplinare;
- la scelta può essere adottata anche quando il dipendente non ha commesso alcuna violazione.

Ciò che conta è la presenza di una incompatibilità ambientale: una situazione che genera tensioni, conflitti o disfunzioni tali da rendere necessario un cambiamento di sede per preservare l'equilibrio del contesto lavorativo.

## **Cosa può fare il lavoratore**

Il trasferimento resta illegittimo quando appare:

- immotivato o pretestuoso;
- sproporzionato rispetto al problema;
- adottato come forma di ritorsione;
- scollegato da reali esigenze organizzative.

In tutti questi casi il lavoratore può contestare il provvedimento, chiedere la motivazione scritta e – se necessario – ricorrere al giudice del lavoro.

È utile ricordare che il tribunale non valuta se l'azienda avrebbe potuto fare di meglio: controlla solo che la motivazione esista davvero e non sia una finzione.

Il datore di lavoro mantiene il proprio potere organizzativo, ma entro confini chiari.



## **Il consiglio pratico**

Ricevere un trasferimento improvviso genera comprensibile preoccupazione.

Per questo è importante non reagire d'istinto:

- chiedi sempre la motivazione scritta;
- valuta se l'azienda indica reali esigenze organizzative;
- raccogli documenti, email e comunicazioni utili;
- confrontati con un professionista del lavoro.

Conoscere i propri diritti è il primo passo per difendere al meglio la propria posizione — senza subire decisioni ingiustificate, ma anche senza trascurare quando un trasferimento, pur scomodo, nasce da circostanze che la legge considera legittime.

**Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi** ➔ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale