

Data pubblicazione 25/02/2026

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

Trasferimento Art. 2103 c.c.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -

Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere-

Dott. FABRIZIO AMENDOLA -Rel. Consigliere-

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Consigliere -

Dott. GUALTIERO MICHELINI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

R.G.N.22767/2022

Cron.

Rep.

Ud 09/01/2026

CC

ORDINANZA

sul ricorso 22767-2022 proposto da:

██████████ SOC. COOP. a R.L., in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
dall'avvocato ██████████

- ricorrente -

contro

2025

53

_____ rappresentata e difesa dall'avvocato
_____;

- controrricorrente -

avverso la sentenza n. 508/2022 della CORTE D'APPELLO di
FIRENZE, depositata il 01/07/2022 R.G.N. 608/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
09/01/2026 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Firenze, con la sentenza qui gravata, in riforma della pronuncia di primo grado, ha annullato il trasferimento del dicembre 2018 impugnato da [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] soc. coop. a r.l. e ha condannato la società a reintegrare la lavoratrice presso lo stabilimento della committente [REDACTED] s.p.a.

2. La Corte, in estrema sintesi, ha preliminarmente affermato: «nel caso in esame si è in presenza di un vero e proprio trasferimento, dovendosi intendere per tale ogni cambiamento fisico della sede di lavoro in via definitiva; a nulla rileva, evidentemente, che la nuova sede coincida con gli uffici della società datrice di lavoro»; ha ritenuto quindi operante l'art. 2103 c.c. in base al quale il trasferimento può essere disposto solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

3. La Corte ha considerato che «non è stata documentata da nessuna delle parti, e per vero neanche dedotta nei rispettivi atti, l'esistenza di una clausola "di gradimento" nel contratto di appalto tra la [REDACTED] s.p.a. e la cooperativa [REDACTED]», per cui ha ritenuto di non poter ravvisare nella specie una valida giustificazione del trasferimento.

4. Per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso la soccombente società con sei motivi; ha resistito con controricorso l'intimata.

Entrambe le parti hanno comunicato memorie.

All'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni.



RAGIONI DELLA DECISIONE

Numero registro generale 22767/2022

Numero sezionale 53/2026

Numero di raccolta generale 4198/2026

Data pubblicazione 25/02/2026

1. I motivi di ricorso possono essere esposti secondo la sintesi formulata dalla stessa parte istante:

1.1. il primo denuncia: «Violazione e falsa applicazione dell'art. 324, 342, e 434 del c.p.c., in relazione all'art. 360 n. 3 del c.p.c., per essersi la Corte territoriale pronunciata su un punto della sentenza di primo grado - quello secondo cui non è stato ravvisato in questa vicenda un vero e proprio trasferimento della lavoratrice bensì un mero spostamento interno - che invece era coperto da giudicato per non essere stato specificamente impugnato dalla parte appellante»;

1.2. il secondo motivo denuncia: «Violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 del c.c., in relazione all'art. 360 n. 3 e 5 del c.p.c., per avere la Corte di merito erroneamente qualificato come "trasferimento" il mero richiamo della lavoratrice a svolgere le medesime identiche mansioni, e col solito inquadramento e trattamento retributivo, dalla sede di impresa terza committente di servizi s.p.a. [redacted] di [redacted] [redacted] ([redacted] alla sede sempre di [redacted] ([redacted] della società datrice di lavoro [redacted] [redacted] senza significativo spostamento geografico del luogo di esecuzione della prestazione, compromettendo in questo modo il merito della scelta operata dall'imprenditore»;

1.3. il terzo mezzo denuncia: «Violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 del c.c., in relazione all'art. 360 n. 3 del c.p.c. per avere la Corte d'Appello di Firenze ritenuto che la società cooperativa [redacted] avrebbe dovuto disporre il trasferimento di questa lavoratrice soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (diverse ed ulteriori rispetto all'avvenuto e esercizio di clausola di gradimento da parte



dell'impresa committente del servizio) nonostante la situazione di incompatibilità ambientale dichiarata dalla società [redacted] spa, che aveva revocato il proprio gradimento verso questa lavoratrice ed aveva ritirato il "*badge*" necessario per entrare dentro il perimetro dello stabilimento»;

1.4. il quarto motivo denuncia: «Violazione e falsa applicazione degli articoli 115 e 116 del c.p.c. e 2697 c.c. in relazione all'articolo 360 nn. 4 e 5 del c.p.c., per avere la Corte di merito erroneamente escluso (e/o per averne travisato e sottostimato gli effetti) un fatto decisivo - la situazione di incompatibilità ambientale presso il terzo committente e la conseguente revoca del gradimento da parte della s.p.a. [redacted] - che è stato oggetto di ampia discussione tra le parti»;

1.5. il quinto denuncia: «Violazione e falsa applicazione dell'art. 33, comma 5, della legge 104 del 1992 in relazione all'art. 360 nn. 3 e 5 del c.p.c. per avere la Corte di Merito in pratica disposto, mediante l'annullamento del trasferimento impugnato, un nuovo trasferimento a ritroso della lavoratrice, che nelle more del giudizio, per l'esattezza dal 25.10.2021 e con scadenza prevista per il 24.10.2023, ha però usufruito dei permessi previsti dalla legge n. 104 del 1992 per assistere un familiare disabile»;

1.6. il sesto motivo denuncia: «Violazione e falsa applicazione degli artt. 352 e 612 c.p.c., in relazione all'art. 360 nn. 3 e 5 del c.p.c. per avere la Corte di merito condannato la soc. coop. [redacted] ad eseguire un obbligo di fare infungibile che presuppone l'indispensabile cooperazione di un soggetto terzo che invece è rimasto estraneo alla causa e per aver disposto la reintegrazione della [redacted] nel posto di lavoro nonostante che quest'ultima non avesse specificamente impugnato il seguente capo della sentenza di primo grado: «Mancando un rapporto diretto con il



committente il lavoratore non può comunque pretendere la reintegra o riammissione in servizio presso la committente ed anche l'ordine eventualmente dato dal giudice in tal senso sarebbe inopponibile alla committente che è e resta estranea al rapporto di lavoro».

2. Il primo motivo, con cui si eccepisce un preteso giudicato interno sul mero «spostamento» del luogo di esecuzione della prestazione affermato in prime cure, è infondato.

Occorre innanzitutto rammentare il principio secondo cui il giudizio di appello, pur limitato all'esame delle sole questioni oggetto di specifici motivi di gravame, si estende ai punti della sentenza di primo grado che siano, anche implicitamente, connessi a quelli censurati, sicché non viola il principio del *tantum devolutum quantum appellatum* il giudice di secondo grado che fondi la propria decisione su ragioni diverse da quelle svolte dall'appellante nei suoi motivi, ovvero esamini questioni non specificamente da lui proposte o sviluppate, le quali, però, appaiano in rapporto di diretta connessione con quelle espressamente dedotte nei motivi stessi e, come tali, comprese nel *thema decidendum* del giudizio (tra molte: Cass. n. 8604/2017; Cass. n. 1377/ 2016; Cass. n. 443/2011).

In particolare, poi, non è suscettibile di passare in giudicato una qualunque asserzione contenuta nella motivazione d'una sentenza, riferendosi l'art. 329 cpv. c.p.c. soltanto alla sequenza logica «fatto - norma - effetto giuridico» attraverso la quale si afferma l'esistenza d'un fatto sussumibile sotto una norma che ad esso ricollegghi un dato effetto giuridico (cfr. Cass. n. 14670/2015; Cass. n. 4572/2013; Cass. n. 16583/2012; Cass. n. 16808/2011; Cass. n. 27196/2006; Cass. n. 10832/1998; Cass. n. 6769/1998).



Nella specie, tale completa sequenza logica non si è realizzata in quanto non può esservi dubbio che, con il gravame della lavoratrice soccombente in primo grado, fosse stata devoluta alla Corte di Appello *in primis* l'individuazione della norma regolatrice della fattispecie concreta, nel caso individuata dalla stessa Corte nell'art. 2103 c.c.

3. Il secondo e il terzo motivo sono fondati nei sensi espressi dalla motivazione che segue, risultando di mero stile le eccezioni preliminari di inammissibilità sollevate da parte controricorrente.

3.1. Ad avviso del Collegio non può essere condivisa l'affermazione della Corte territoriale che ha considerato operante la tutela prevista dall'art. 2103 c.c. sul presupposto che debba intendersi per trasferimento regolato dalla disposizione «ogni cambiamento fisico della sede di lavoro in via definitiva».

Anche dopo le modifiche apportate dall'art. 3 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il comma 8 dell'art. 2103 c.c., pur nel mutamento della collocazione all'interno dell'articolo, ancora stabilisce: «Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive».

L'immutato tenore testuale della disposizione consente di preservare la tradizione giurisprudenziale e dottrinale che si è a lungo formata sin dalla modifica codicistica dovuta all'art. 13 St. lav.

A partire dall'individuazione degli interessi tutelati: da una parte, quello del lavoratore, affinché il mutamento del luogo di svolgimento della prestazione non comporti la lesione di interessi personali, familiari e sociali legati all'ambiente in cui



vive e lavora, ma anche pregiudizi a relazioni di carattere professionale derivanti dall'appartenenza ad un determinato contesto lavorativo; in contrapposizione, l'interesse del datore di lavoro ad una diversa allocazione spaziale delle risorse, che non incontra il limite del consenso del lavoratore, bensì quello della sussistenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Resta fermo che occorre che il trasferimento avvenga «da una unità produttiva ad un'altra».

Pertanto, solo l'atto unilaterale del datore di lavoro che comporti il mutamento dell'unità produttiva dev'essere assistito da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, mentre le stesse non occorrono per ogni altro provvedimento che, pur comportando un mutamento del luogo di esecuzione della prestazione, non alteri la destinazione del prestatore all'unità produttiva cui è adibito.

Inoltre, stante il riconosciuto carattere unitario della nozione di «unità produttiva» nell'ambito dello Statuto dei lavoratori (Cass., Sez. Un., n. 222/1986; Corte cost. n. 55/1974), anche per l'art. 2103 c.c. vale che si tratti di articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituisca una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale (tra le altre: Cass. n. 20600/2014; Cass. n. 20520/2019).

La giurisprudenza di questa Corte ha avuto anche cura di precisare che il contenuto della nozione può essere legittimamente definito dalla contrattazione collettiva, anche



aziendale (per tutte: Cass. n. 11883/2003; Cass. n. 4494/1991).

Occorre dunque ribadire, anche per il novellato art. 2103 c.c., il seguente principio di diritto: «La nozione di trasferimento del lavoratore, ai sensi dell'art. 2103, cod. civ., implica ordinariamente il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione, il quale, però, non è di per sé idoneo a configurare l'ipotesi del trasferimento quando lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, con riguardo ad articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa» (cfr. Cass. n. 11103/2006; v. pure Cass. n. 12097/2010; Cass. n. 17246/2018).

La Corte fiorentina ha trascurato tale principio ritenendo sufficiente il «cambiamento fisico della sede di lavoro in via definitiva» della ████████ e non ha affatto indagato che sussistessero due unità produttive, quella di provenienza e quella di destinazione (v. Cass. n. 5892/1999). Né poteva soccorrere nella specie il criterio mitigante rappresentato da un eventuale rilevante spostamento territoriale (v. da ultimo: Cass. n. 20340/2023), in considerazione della minima distanza tra le due sedi di lavoro in controversia.

3.2. Avuto riguardo al terzo motivo di ricorso - con cui si contesta il giudizio operato dalla sentenza impugnata circa l'insussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive esorbitando dai limiti consentiti dall'art. 2103 c.c. - è consolidato orientamento giurisprudenziale quello per il quale il controllo giurisdizionale su tali esigenze debba essere diretto ad



accertare se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa, non potendo essere esteso sino ad attingere al merito della scelta imprenditoriale (tra altre: Cass. n. 11126/2016; Cass. n. 20469/2014). Analogamente a quanto accade nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice è chiamato a verificare l'effettività della ragione organizzativa addotta e la sussistenza del nesso causale tra il mutamento del luogo di lavoro e la ragione posta a sua fondamento, senza che sia sindacabile la valutazione di idoneità rispetto allo scopo di migliorare l'assetto produttivo e organizzativo dell'impresa (cfr. Cass. n. 11634/1998).

In coerenza con tali coordinate questa Corte da tempo insegna che è insindacabile la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative e che non è necessario che il datore di lavoro dimostri l'inevitabilità del provvedimento di trasferimento sotto il profilo della sicura inutilizzabilità del dipendente presso la sede di provenienza (v. Cass. n. 6408/1993, con la giurisprudenza precedente citata in motivazione; in conformità: Cass. n. 12812/1999; Cass. n. 11624/2002; Cass. n. 9921/2009; Cass. n. 5099/2011; Cass. n. 19143/2021).

Anche ipotesi di incompatibilità con l'ambiente di lavoro in cui viene eseguita la prestazione sono state ritenute idonee a configurare i presupposti di cui all'art. 2103 c.c.

Le Sezioni unite di questa Corte hanno affermato: «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. In tal caso l'imprenditore può, 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, 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» (Cass., Sez. Un., n. 4747/1986; conf.: Cass. n. 9276/1987; Cass. n. 10252/1995; Cass. n. 3207/1998).

A maggior ragione, nel caso in cui il comportamento del lavoratore, pur non concretizzando un inadempimento e a prescindere da una valutazione soggettiva di colpa, realizzi una comprovata disfunzione idonea ad incidere, in senso negativo ed oggettivo, sul normale svolgimento dell'attività tecnico organizzativa dell'impresa (*ab imo*, Cass. n. 832/1975), la conseguente situazione di «incompatibilità ambientale» viene annoverata tra le possibili ragioni idonee a giustificare il trasferimento (Cass. n. 3525/2001; Cass. n. 17786/2002; Cass. n. 12735/2003; Cass. n. 4265/2007; Cass. n. 14875/2011; Cass. n. 2143/2017).

Occorre dunque ribadire il principio secondo cui il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità aziendale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 c.c., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che



legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo (in termini: Cass. n. 27226/2018).

La Corte territoriale non si è attenuta ai principi che precedono, considerato in particolare 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 (tra le altre v. Cass. n. 12735/2003), 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.

4. L'accoglimento delle doglianze che precedono, assorbe le questioni poste dai motivi dal quarto al sesto, in quanto successivi in ordine logico giuridico.

Pertanto, respinto il primo mezzo di impugnazione, devono essere accolti il secondo e il terzo motivo nei sensi innanzi



illustrati, con cassazione della sentenza impugnata e rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito in coerenza con i principi innanzi richiamati, provvedendo anche alle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo e il terzo motivo di ricorso, rigetta il primo e dichiara assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvia alla Corte di Appello di Firenze, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 9 gennaio 2026.

La Presidente

Dott.ssa Margherita Leone



Numero registro generale 22767/2022

Numero sezionale 53/2026

Numero di raccolta generale 4198/2026

Data pubblicazione 25/02/2026

