



**Se litighi con un collega rischi il trasferimento anche se hai ragione**

**Conflitti tra colleghi? Bastano le esigenze organizzative per giustificare il trasferimento del dipendente, anche senza stabilire chi ha torto. La Corte di Cassazione ha chiarito le regole del gioco. Ecco tutti i dettagli**

Ogni ambiente di lavoro può attraversare momenti di tensione. Ma quando i **contrasti tra colleghi** non si risolvono spontaneamente e iniziano a minacciare la produttività dell'intera struttura, il datore di lavoro ha il diritto - e talvolta il dovere - di intervenire. Il punto - spesso frainteso - è che non è necessario individuare un colpevole. L'azienda non è un tribunale: il suo obiettivo non è fare giustizia tra le parti, ma garantire il corretto funzionamento dell'attività produttiva.

In quest'ottica, **il trasferimento di un lavoratore presso una sede vicina o un ufficio alternativo può essere una misura perfettamente lecita**. Non si tratta di una punizione mascherata, ma di una scelta gestionale volta ad eliminare la fonte

di disfunzione. Questo principio, già consolidato nella giurisprudenza, ha trovato una nuova e autorevole conferma nell'**ordinanza n. 4198 del 25 febbraio 2026 della Corte di Cassazione**, che ha ribadito come l'incompatibilità ambientale tra dipendenti costituisca una ragione organizzativa sufficiente per giustificare lo spostamento.

In pratica: se due addetti alla stessa funzione - si pensi a un ufficio contabilità - smettono di comunicare per attriti personali e questo silenzio provoca ritardi nell'invio delle fatture o errori nei bilanci, **il titolare può legittimamente spostare uno dei due in un'altra sede o reparto**, senza dover avviare un procedimento disciplinare.

### **Cos'è un trasferimento**

Non ogni spostamento di sede costituisce, sul piano giuridico, un trasferimento in senso tecnico. L'art. 2103 del c.c. disciplina il trasferimento del lavoratore, definendolo come un mutamento definitivo del luogo geografico in cui si svolge la prestazione lavorativa. La norma stabilisce che il trasferimento è legittimo solo in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Tuttavia, i giudici hanno nel tempo chiarito un aspetto importante: **non si configura un trasferimento in senso stretto quando lo spostamento avviene all'interno della medesima unità produttiva**. Questo si verifica anche quando il dipendente viene assegnato a strutture formalmente distinte, ma che svolgono funzioni ausiliarie o strumentali rispetto alla sede principale. In queste situazioni, il datore di lavoro esercita semplicemente il suo normale potere direttivo, che gli consente di organizzare le risorse umane in modo flessibile per rispondere alle esigenze dell'impresa.

Sul piano pratico, questa distinzione ha conseguenze rilevanti: se lo spostamento non configura un trasferimento tra unità produttive distinte, l'azienda non è vincolata alle stesse garanzie procedurali. Può agire con maggiore tempestività, senza dover dimostrare che il cambiamento di sede fosse l'unica soluzione possibile.

### **Cosa può controllare il giudice**

Riconoscere che l'azienda ha ampia libertà di azione non significa che questa libertà sia illimitata. **Il lavoratore può sempre rivolgersi al giudice per verificare se il trasferimento sia stato disposto in buona fede** o se, al contrario, si tratti di un pretesto per penalizzarlo. I magistrati hanno, quindi, il compito di accertare che le ragioni addotte dal datore di lavoro siano reali e non fittizie.

Questo controllo giurisdizionale, però, incontra un limite invalicabile: il **rispetto della libertà di iniziativa economica privata**, garantita dall'art. 41 Cost.. In base a questo principio, il giudice non può sostituirsi all'imprenditore nel valutare quale fosse la scelta migliore tra le diverse opzioni disponibili. Non può, in altre parole, annullare un trasferimento solo perché ritiene che esistessero soluzioni alternative.

Ciò che il giudice può fare è verificare se esista un nesso logico e coerente tra la situazione di conflitto e la decisione di spostare il dipendente. È sufficiente che il trasferimento rappresenti una delle **opzioni ragionevoli** che l'imprenditore poteva adottare per migliorare il funzionamento interno dell'azienda. Non occorre che fosse l'unica soluzione possibile, né che fosse la più efficace in assoluto.

Un ulteriore chiarimento riguarda la **natura del provvedimento**: il trasferimento per incompatibilità non è una sanzione disciplinare. Proprio per questo, l'azienda non è tenuta a rispettare le procedure tipiche dei **procedimenti disciplinari**, come la preventiva contestazione dell'addebito, la richiesta di giustificazioni scritte o il rispetto dei termini previsti per l'irrogazione di sanzioni punitive.

### **Il bilanciamento tra i diritti del lavoratore e le esigenze dell'impresa**

Il tema del trasferimento lavorativo tocca un equilibrio delicato tra **interessi contrapposti**. Da un lato, il lavoratore ha il diritto di non vedere compromessa la propria vita personale, familiare e sociale a causa di uno spostamento improvviso. Un cambiamento di sede può generare disagi logistici concreti, stravolgere abitudini consolidate e incidere negativamente sui rapporti costruiti nel tempo con i colleghi e con il territorio. Questi interessi sono tutelati dall'ordinamento e non possono essere ignorati.

Dall'altro lato, l'imprenditore ha il diritto - e la responsabilità - di organizzare le proprie risorse umane in modo efficiente. Costringerlo ad accettare indefinitamente situazioni di conflitto che danneggiano la produttività significherebbe svuotare di contenuto il potere direttivo che l'ordinamento gli riconosce. Proprio per questo, **la legge non richiede il consenso del lavoratore quando il trasferimento è giustificato da comprovate esigenze aziendali**.

La tutela legale contro i trasferimenti arbitrari opera pienamente quando lo spostamento avviene tra **unità produttive distinte e geograficamente separate**. In quel caso, le garanzie dell'art. 2103 c.c. si applicano con piena forza. Se invece il lavoratore viene **spostato nell'ambito della stessa struttura produttiva o in una sede con funzioni ausiliarie alla principale**, il potere organizzativo del datore di lavoro resta ampio, pur rimanendo soggetto al controllo giudiziale sulla serietà delle ragioni addotte.

In definitiva, la sentenza della Cassazione ribadisce un principio di buon senso: **la pace lavorativa è un bene collettivo**, e preservarla rientra tra le legittime prerogative dell'imprenditore. Purché lo spostamento risponda a reali esigenze organizzative - e non a una logica di ritorsione - l'azienda può e deve agire, senza attendere che i conflitti degenerino ulteriormente.