



IL TRIBUNALE DI ROMA

Sezione Prima Lavoro

Il Collegio così composto

dott.	Antonio Maria LUNA	Presidente
dott.ssa	Francesca GIACOMINI	Giudice relatore
dott.ssa	Elisabetta CAPACCIOLI	Giudice

- a scioglimento della riserva formulata all'udienza del 10 luglio 2020, tenuta mediante trattazione scritta ai sensi dell'art. 83 del D.L. 18/2020 conv. in L. 27/2020, nel procedimento promosso da \_\_\_\_\_ (con gli avv. Guido Chiodetti e Giuseppe Sottile) nei confronti di \_\_\_\_\_ (con gli avv. \_\_\_\_\_);

- esaminati gli atti di causa e le richieste delle parti;

OSSERVA

1. Il reclamo proposto è fondato e deve essere accolto, per le ragioni che seguono.
2. Come è noto, per costante insegnamento della Suprema Corte, colui che ricorre in giudizio ai sensi dell'art. 700 c.p.c. deve fornire la prova dell'esistenza del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.
3. Quanto al primo dei requisiti suddetti il Tribunale, sia pure mediante una valutazione sommaria dei fatti allo stato degli atti e secondo un giudizio di mera verosimiglianza, è chiamato ad esprimere un giudizio circa la fondatezza della pretesa in contestazione.
4. L'esito di questa prima valutazione, ad avviso del Collegio, appare positivo per la parte reclamante.



5. Al fine di chiarire il percorso argomentativo, occorre partire da alcuni essenziali dati fattuali.
6. Il reclamante è stato trasferito dalla filiale di \_\_\_\_\_  
quella di \_\_\_\_\_, sede che dista oltre 950 km dall'abitazione del suo nucleo familiare, composto dalla sua compagna e da due figli minori di 10 e 12 anni. Inoltre, la madre \_\_\_\_\_ è invalida ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992. La sede di \_\_\_\_\_ circa 130 km dall'aeroporto più vicino, che è quello di \_\_\_\_\_, ed almeno 190 km da quello di \_\_\_\_\_.
7. Ciò premesso, va rilevato che il trasferimento è stato disposto per asserite esigenze tecniche, organizzative e produttive così trascritte: *La scrivente \_\_\_\_\_ ha avviato una recente attività di riorganizzazione su tutta la Rete volta allo sviluppo e al rafforzamento dell'attività commerciale; in particolare, sulle piazze di \_\_\_\_\_ nel distretto \_\_\_\_\_ sono contestualmente emerse specifiche ed attuali esigenze di sviluppo di nuova clientela e di sostituzione del personale; difatti, a causa della continuativa assenza del responsabile di filiale, la predetta succursale è attualmente gestita in via temporanea dal vice responsabile; il protrarsi di tale assenza richiede, pertanto, la necessità di inserire un nuovo capo succursale con specifica professionalità, attitudini commerciali, seniority ed inquadramento pari al suo. Complementarmente, presso la zona di Sua attuale adibizione, la redditività del portafoglio clienti ad oggi a Lei assegnata non giustifica l'affidamento del medesimo ad un commerciale small business senior con esperienza pluriennale nella gestione dei clienti (quale lei è) e con un livello di inquadramento Quadro 2° livello.*
8. Rileva il Collegio che tale trasferimento, sia pur alla luce della valutazione sommaria propria della presente fase, appare illegittimo, sotto alcuni profili.
9. In primo luogo, va rilevato che, come è stato dichiarato dalla stessa parte reclamata, la \_\_\_\_\_ dispone di numerose filiali distribuite sull'intero territorio nazionale. In particolare, solo il territorio "Centro e Sardegna" è suddiviso in tre distretti ed è costituito complessivamente



- da 22 succursali, a loro volta di suddivise in 30 punti operativi, come si legge a pag. 31 della memoria difensiva di costituzione della reclamata. In aggiunta, vi sono i 13 punti operativi di Roma ed una filiale ad Ostia.
10. Non è chiaro per quale ragione, tra i numerosi dipendenti delle diverse filiali del Centro e Sud Italia sia stato individuato, per una sede in \_\_\_\_\_, proprio il reclamante, residente a \_\_\_\_\_, padre di famiglia con due figli minori ed una madre portatrice di *handicap*, sia pur non grave, anziché un altro dipendente di pari livello, più giovane o comunque senza altrettanti carichi di famiglia, che, considerate le dimensioni territoriali dell'azienda, è molto probabile vi sia.
11. Viceversa, la \_\_\_\_\_ reclamata ha disposto il trasferimento di \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ senza aver dato prova di aver effettuato alcuna comparazione con la posizione di altri dipendenti di equivalente professionalità, che avrebbero potuto essere trasferiti al suo posto, anche da regioni certamente più vicine alla \_\_\_\_\_ rispetto al \_\_\_\_\_.
12. Ritiene il Tribunale che anche in caso di trasferimento, similmente a ciò che accade nell'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, alla base del quale pure vi sono esigenze di carattere organizzativo ed imprenditoriale, il datore di lavoro debba dimostrare in giudizio di aver adeguatamente vagliato le diverse possibilità e di aver individuato quella più ragionevole, effettuando una ponderazione e motivando adeguatamente la sua scelta, che altrimenti apparirebbe arbitraria e priva di ragionevolezza.
13. Se la legge non consente al giudice di spingersi a valutare il merito delle scelte imprenditoriali sotto il profilo organizzativo, a ciò ostando l'art. 41 Cost., certamente gli impone un sindacato sotto il profilo della violazione del canone della ragionevolezza e del principio di non discriminazione.
14. Nella fattispecie in esame, la scelta appare al Collegio irragionevole.
15. Come è incontestatamente affermato dal reclamante, infatti, la madre \_\_\_\_\_ è stata dichiarata invalida medio grave ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92, con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni e i



compiti della sua età, ha patologie di carattere cardiovascolare, vive con il marito anch'egli anziano e non in perfetta salute; il reclamante è l'unico figlio.

16. La non ha tenuto alcun conto di queste circostanze.
17. Com'è noto, la Suprema Corte ha più volte sottolineato la necessità di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, che tenga conto del principio solidaristico posto dall'art. 3, 2° comma, Cost., così come pure dei principi sanciti dall'art. 26 della Carta di Nizza del 7 dicembre 2000 e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con la Legge n. 18 del 2009.
18. Al fine di valutare la legittimità o meno del trasferimento, non può essere effettuata una valutazione formalistica, ma occorre *"procedere ad una valutazione della serietà e della rilevanza (sotto lo specifico profilo della necessità di assistenza) dell'handicap"*. In altre parole, occorre considerare le reali e concrete esigenze di assistenza del familiare disabile anche *"a fronte delle esigenze produttive sottese al trasferimento"*, operando, quindi, un raffronto tra di esse. Ciò allo scopo di valutare se le necessità aziendali siano di una urgenza tale da potersi imporre sulle contrapposte esigenze del lavoratore e del parente portatore di handicap. (cfr. tra le tante, Cass. 9201/2012 e Cass. 25379/2016).
19. Non appare determinante la considerazione che la madre è l'unico figlio non siano conviventi o che la distanza tra le abitazioni dell'una e dell'altro nella medesima città sia modesta (7km), se si tiene conto che il trasferimento è stato disposto ad oltre 950 km di distanza e ad almeno 130 km dall'aeroporto più vicino. Se il dipendente presta la propria attività lavorativa di regola dal lunedì al venerdì, appare oltremodo difficile per lui rientrare a el fine settimana, con conseguente grave pregiudizio per il disabile.
20. Allo stesso modo, non appare condivisibile l'affermazione contenuta nell'ordinanza reclamata secondo cui l'allontanamento di uno dei due genitori dal nucleo familiare non crei un pregiudizio irreparabile ma



soltanto un innegabile disagio, atteso che in tal caso si tratta della sostanziale perdita della figura paterna di riferimento per due figli minori di 10 e 12 anni nell'età della pubertà, figura con la quale i figli potrebbero riunirsi soltanto mezza giornata la domenica e neanche ogni settimana, attesa la enorme distanza, la carenza di collegamenti e la difficoltà di raggiungere come si è detto. Poiché evidentemente la figura paterna è essenziale nella crescita dei minori e non è *sic et simpliciter* sostituita da quella materna, il pregiudizio che ne deriva è difficilmente risarcibile all'esito del giudizio di merito.

21. Si tratta, in ogni caso, di operare un bilanciamento tra le opposte esigenze. Per ottenere un sacrificio simile l'azienda avrebbe dovuto dimostrare l'assoluta urgenza di ricoprire la sede di l'indispensabilità del ricorrente in quella posizione e l'infungibilità della sua persona, ovvero una comparazione con altri lavoratori che si trovassero nella medesima situazione. Nulla di tutto questo è emerso dall'istruttoria espletata.
22. In secondo luogo, va considerato che le ragioni poste alla base del provvedimento di trasferimento sono risultate per la verità ampiamente smentite dall'istruttoria documentale svolta in questa sede.
23. Invero, va rilevato che alla base del trasferimento, tra le altre ragioni, vi sarebbero *le specifiche ed attuali esigenze di sviluppo di nuova clientela e di sostituzione del personale sulle piazze di* In particolare, la ha fatto riferimento alla continuativa assenza del responsabile di filiale presso le sedi di gravemente ammalato, che avrebbe richiesto la sua sostituzione, atteso l'imminente pensionamento del vice responsabile. A fronte della genericità delle prime, del tutto indimostrate, l'istruttoria ha smentito anche le seconde, atteso che il responsabile di filiale risulta rientrato dal periodo di malattia ed assegnato ad altre mansioni (cfr. memoria difensiva pag. 49).
24. Allo stesso modo, generica ed indimostrata è rimasta *la recente attività di riorganizzazione su tutta la Rete volta allo sviluppo e al rafforzamento dell'attività commerciale*, posta anch'essa alla base del trasferimento.



25. Infine, osserva il Collegio che il trasferimento appare illegittimo anche in ragione dell'espressa violazione delle disposizioni contrattualcollettive di riferimento.
26. L'art. 88 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, pacificamente applicato dalla Banca convenuta e rubricato *Trasferimenti*, prevede testualmente, al comma 1, che *Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.*
27. Per le ragioni sopra dette, questo aspetto non è stato tenuto per nulla in considerazione o, comunque, non è stato in alcun modo provato in corso di causa che la  abbia effettuato una qualsivoglia ponderazione circa le condizioni personali o i carichi di famiglia, così come richiesto dalla norma.
28. Non solo. La medesima disposizione al comma 3 prevede che *Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.*
29. La  ha comunicato al lavoratore il trasferimento con decorrenza dal 6 marzo 2020 solo in data 11 febbraio 2020, quindi con preavviso di 35 giorni anziché 45, non fornendo alcuna prova né delle ragioni di urgenza, né del perché non fosse possibile rispettare i termini di preavviso.
30. In ultimo, per le considerazioni sopra svolte, ritenute rilevanti anche in tema di *fumus boni iuris* e quindi già ampiamente illustrate, ritiene il Collegio che il reclamo sia fondato anche sotto il profilo del *periculum in mora*.



31. E' incontestato che il reclamante sia figlio unico e che la madre ...  
sia affetta da gravi patologie cardiovascolari, nonché che sia stata dichiarata invalida medio-grave con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni e i compiti della sua età. Il requisito della convivenza non è più necessario e non v'è chi non veda il pericolo di aggravamento di tali patologie. A ciò si aggiunga che *La disposizione dell'art. 33, comma 5, della l. n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, dev'essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica di quello, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte* (Cass. n. 25379/2016).

32. In conclusione, il reclamo è fondato e l'efficacia del trasferimento deve essere provvisoriamente sospesa.

33. La decisione sulle spese è demandata all'esito del giudizio definitivo.

P.Q.M.

Il Tribunale in composizione collegiale, definitivamente pronunciando sulle domande ed eccezioni proposte, così provvede:

- **sospende** immediatamente l'efficacia del provvedimento di trasferimento di ..... a presso la Filiale Unificata di .....
- per l'effetto, accerta il diritto del ricorrente a svolgere la sua attività lavorativa presso la filiale di .....
- spese al definitivo.

Così deciso in Roma, all'esito della riserva assunta in data 10 luglio 2020

Il Giudice Estensore  
Francesca Giacomini

Il Presidente  
Antonio Maria Luna

