



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Roma

4[^] sezione lavoro

La Corte, composta dai signori magistrati:

Dott. Glauco ZACCARDI

Presidente

Dott.ssa Gabriella PIANTADOSI

Consigliere

Dott.ssa Isabella PAROLARI

Consigliere rel.

Il giorno 21.11.2023 ha pronunciato la presente
SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al n. 1074/2021 Registro Generale Lavoro, vertente
TRA

^ R.L., in persona del legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli avv.ti Francesco
Rotondi, Alessandro Paone e Marco Pati Clausi, giuste procure in atti

APPELLANTE

E

, rappresentata e difesa dall'avv. Pier Luigi Panici

APPELLATA

Oggetto: Appello avverso sentenza Tribunale di Roma n. 6268/2020, pubblicata il 13 ottobre 2020.

Conclusioni: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 7.6.2019, s.r.l. si rivolgeva al tribunale di Roma
in funzione di giudice del lavoro, chiedendo:

“Nel merito in via principale:

*per i motivi di cui al presente ricorso, in riforma integrale dell'ordinanza emessa dal Tribunale di Roma, G.L. Dott.ssa
A. Bellini dell'8.04.2019 (R.G. 10380/2019), rigettare integralmente tutte le domande proposte dalla Dott.ssa
nel relativo ricorso ex art. 700 c.p.c. e, per l'effetto, accertare e dichiarare la legittimità della trasferta
disposta da in data 14.03.2019;*



nel merito ed in via subordinata:

per la denegata e non creduta ipotesi di accertamento dell'illegittimità della predetta trasferta accertare e dichiarare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive per il trasferimento della Dott.ssa [redatto] a Milano a far data dal 20.03.2019".

Si costituiva in giudizio [redatto] eccependo in via preliminare l'inammissibilità del ricorso e, nel merito, chiedendone il rigetto per infondatezza della domanda.

Il giudice di prime cure esaminava dapprima le circostanze di causa pacifiche per ambo le parti, ossia che la ricorrente, assunta a tempo indeterminato da [redatto] s.r.l. con decorrenza dal 28.2.2005, in qualità di redattore ordinario, svolgeva presso la redazione giornalistica romana di [redatto] TG [redatto] di Via Salaria, mansioni giornalistiche al pari degli altri colleghi redattori. A partire dal gennaio 2017 [redatto] s.r.l. avviava una complessa riorganizzazione aziendale, implicante, tra l'altro, la definitiva cessazione di molteplici attività redazionali svolte presso le sedi romane (di Via Salaria e Via Cordonata) ed il loro spostamento presso la sede di Milano. In tale contesto rimanevano a Roma, presso la sede di Montecitorio, esclusivamente la redazione politica e quella del Centro Italia, il Tg pomeriggio, oltre alla funzione 'Vaticano' cui erano addetti lavoratori con esperienza pluriennale. Nell'ambito del confronto avviato con le OO.SS., veniva sottoscritto in data 6.4.2017 apposito accordo sindacale, in cui, tra l'altro, al punto 1.2 rubricato "*Modificazione della sede di lavoro*", venivano concordate le modalità di gestione del trasferimento del personale da Roma a Milano, mediante l'applicazione del criterio della volontarietà, prevedendosi **un primo periodo di invio in trasferta per tre mesi**, decorrenti dall'1.11.2017, con riconoscimento del relativo trattamento economico ed un importo aggiuntivo *una tantum*, in un **secondo momento, il trasferimento definitivo** alle condizioni previste dall'art. 22 CNLG cui si aggiungeva un contributo mensile fisso ed un ulteriore contributo *una tantum*. Il punto 1.6) dell'accordo prevedeva che "*le giornaliste coinvolte nel piano di trasformazione ed alla data del presente accordo sono in astensione dal lavoro per maternità avranno diritto di aderire alle condizioni del presente accordo (v. 1.2, 1.3, 1.4, 1.5) entro il periodo di 12 mesi previsto, con modalità analoghe a quelle sopra indicate ed applicate al restante personale giornalistico*". In seguito alla sottoscrizione dell'accordo sindacale i giornalisti disponibili ad accettare le misure concordate hanno acconsentito al definitivo mutamento di sede e mansioni, gli altri hanno lasciato l'azienda.

La ricorrente, in astensione per maternità, manifestava informalmente al telefono la propria disponibilità al trasferimento di sede alla allora direttrice di [redatto] TG [redatto].

Terminato il periodo di astensione per maternità, prolungato con ferie e permessi fino all'11.03.2018, la lavoratrice riprendeva servizio presso la sede di Roma dal 12.03.2018 al 22.03.2018.

A partire dall'aprile 2018, con la definitiva entrata a regime della nuova redazione di Montecitorio, cessavano le precedenti attività di [redatto] TG [redatto].

La lavoratrice rappresentava alla società datrice i gravi problemi di salute della figlia appena nata, veniva quindi formalmente mantenuta in forze presso la sede romana, ma collocata in aspettativa retribuita, più volte prorogata, dal 22.3.2018 sino al 28.02.2019 allorché interveniva un ordine di riammissione in servizio disposto dal tribunale di Roma all'esito del ricorso cautelare promosso dalla [redatto] (con ulteriore diversa ordinanza del 31.1.2020 il Tribunale di Roma ordinava "*a [redatto] Srl di disporre l'immediata e concreta riadibizione della ricorrente al lavoro presso la redazione romana*", ordinanza confermata in sede di reclamo con provvedimento del 10.7.2020).

La lavoratrice, in primo grado, deduceva e provava di avere tempestivamente informato la datrice di lavoro che la Commissione medico legale INPS, in data 30.5.2018, aveva riconosciuto alla figlia,



La condizione di portatrice di handicap, ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/1992, e che, a seguito di aggravamento delle condizioni di salute della bambina, in data 19.9.2018, le era stata riconosciuta la condizione di "gravità" dell'handicap, ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. cit.

Con lettera del 14.3.2019, comunicava all' che "con decorrenza dal 20 marzo 2019 e fino al 30 aprile 2019, Lei è comandata a prestare attività lavorativa giornalistica in regime di trasferta presso la struttura TG - Spettacolo della redazione di Milano ...".

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. la conveniva in giudizio s.r.l., deducendo, quanto al *fumus boni iuris*, che la trasferta, improvvisa ed ingiustificata, per ben 40 giorni, era una ritorsione al rifiuto di accettare un illegittimo (ex art. 33 l. n. 104/1992) trasferimento consensuale a Milano e di richiedere un congedo parentale da porre a carico dell'Inps; si trattava di trasferta sprovvista di ragioni tecniche, organizzative e produttive e come tale illegittima; quanto al *periculum in mora* faceva rilevare di non poter abbandonare la bambina affetta da handicap grave per un periodo consecutivo di 40 giorni. Chiedeva, quindi, di annullare la predetta trasferta ovvero di adottare i provvedimenti cautelari idonei per garantire l'integrità psicofisica della ricorrente e della sua bambina di 21 mesi portatrice di handicap grave.

Con ordinanza dell'8.4.2019 n. 35843/19, il giudice adito, esclusa la natura ritorsiva, nondimeno accoglieva il ricorso e dichiarava "illegittimo il provvedimento di trasferimento adottato nei confronti della ricorrente per il periodo dal 20.3.2019 al 30.4.2019" osservando che lo spostamento della ricorrente, pur configurandosi dal punto di vista formale come trasferta, di fatto risultava essere un trasferimento in considerazione della complessiva situazione organizzativa in cui versava la società. Inoltre, stante la documentata condizione di handicap grave della figlia, il giudice riteneva corretto il richiamo operato all'art. 33 l. n. 104/1992 il quale vieta di trasferire il lavoratore che assiste un familiare convivente in condizione di disabilità senza il suo consenso. Quanto al *periculum in mora* la serietà delle patologie della minore certificate ne consentiva di affermare la sussistenza.

La società, omessa la proposizione del reclamo avverso la predetta ordinanza, promuoveva direttamente il giudizio ordinario per l'accertamento della legittimità del provvedimento di trasferta ed in subordine della legittimità del provvedimento di trasferimento.

Nel merito, ad avviso del giudice di prime cure, il provvedimento di modifica della sede lavorativa della oggetto di impugnazione in sede cautelare, formalmente qualificato trasferta in ragione di una esigenza provvisoria e temporanea di ricevere la prestazione presso la sede di Milano, era destinato ad essere seguito da un provvedimento di trasferimento definitivo della lavoratrice e questo per stessa ammissione della società e, in considerazione della documentazione in atti attestante la condizione di gravità dell'handicap della figlia della lavoratrice, ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, la cui conoscenza non veniva smentita dalla datrice di lavoro, rilevava la violazione dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992 per avere la società provveduto a mutare la sede di lavoro della dipendente, senza acquisire il consenso necessario. Il Tribunale riteneva, infatti, non provata la necessità del trasferimento della in ragione della chiusura delle sedi romane di essendo pacificamente riconosciuto che a Roma continuavano ad operare 31 giornalisti. Pertanto, la peculiarità della vicenda oggetto di causa (lavoratrice madre di una bambina in condizioni di handicap grave), secondo il giudice di prime cure, imponeva un sindacato penetrante della scelta datoriale in considerazione del divieto di trasferimento sancito dall'art. 33 cit. e ciò, in difetto di allegazione e prova di circostanze idonee ad elidere il diritto della lavoratrice al mantenimento della sede di lavoro a Roma, comportava il rigetto della domanda proposta da s.r.l.



Con ricorso depositato il 13.04.2021 s.r.l. proponeva tempestivo appello avverso la sentenza in oggetto deducendo i seguenti motivi:

- I. *Violazione degli articoli 2103 e 2697 c.c. e 115 e 116 c.p.c. per avere il tribunale di Roma erroneamente qualificato l'atto di trasferta del 14.03.2019, come atto di trasferimento.*
- II. *In via subordinata, violazione degli articoli 2103 e 2697 c.c. e 115 e 116 c.p.c., nonché dell'art. 33 della l. N. 104/92, per avere il tribunale di Roma erroneamente ritenuto illegittimo il riqualificato atto di trasferimento, a causa dell'assenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive ed in ogni caso per violazione del divieto di trasferimento, di cui alla l. N. 104/92*
- III. *Sempre in via subordinata, violazione degli articoli 41 cost., 2103 e 2697 c.c. e 115 e 116 c.p.c., per avere il tribunale di Roma erroneamente sindacato nel merito l'opportunità della decisione aziendale di disporre il trasferimento della giornalista.*

Concludeva, pertanto, chiedendo:

“Nel merito in via principale:

per tutti i motivi di cui al presente ricorso, in integrale riforma della sentenza impugnata n. 6268/2020, emessa dal Tribunale di Roma, G.L. Dott.ssa Amalia Savignano, pubblicata in data 13.10.2020 (R.G.L. n. 20558/2019), rigettare integralmente tutte le domande proposte dalla Dott.ssa nel relativo ricorso ex art. 700 c.p.c. e, per l'effetto, accertare e dichiarare la legittimità della trasferta disposta da in data 14.03.2019;

in via subordinata:

per la denegata e non creduta ipotesi di accertamento dell'illegittimità della predetta trasferta accertare e dichiarare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive per il trasferimento della Dott.ssa presso la sede di Milano della Società a far data dal 20.03.2019 ed, in ogni caso, l'insindacabilità delle stesse nel merito in sede giudiziale.

In ogni caso:

Con vittoria di spese, diritti e onorari di entrambi i gradi del giudizio”.

Instauratosi il contraddittorio parte appellata si è costituita tempestivamente nel presente giudizio, con memoria difensiva depositata in data 27.01.2022, contestando la fondatezza delle avverse doglianze e insistendo per il rigetto del gravame.

All'odierna udienza, a seguito di discussione orale, questa Corte ha deciso la causa come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato e va rigettato.

1. Preliminarmente deve essere rigettata l'eccezione proposta dall'appellata di inammissibilità e/o improcedibilità del ricorso in appello per tardività della notifica intervenuta il 17.01.2022, dunque nove mesi dopo il deposito - in data 22.04.2021 - del decreto di fissazione della data di udienza. Infatti come più volte chiarito dalla Suprema Corte - fermo restando che nella fattispecie che qui occupa non è sorta questione circa il rispetto del termine a comparire ex art. 435 c.p.c. - *“nel rito del lavoro, il termine di dieci giorni entro il quale l'appellante, ai sensi dell'art. 435, comma 2, c. p.c., deve notificare all'appellato il ricorso tempestivamente depositato in cancelleria nel termine previsto per l'impugnazione, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza di discussione, non ha carattere perentorio; la sua inosservanza non produce alcuna conseguenza pregiudizievole per la parte, perché non incide su alcun interesse di ordine pubblico processuale o su di un interesse*



dell'appellato, sempre che sia rispettato il termine che, in forza del medesimo art. 435, commi 3 e 4, c.p.c., deve intercorrere tra il giorno della notifica e quello dell'udienza di discussione" (Cass. ord. n. 24034/2020).

2. Risulta poi inammissibile nel grado la riproposizione dell'eccezione preliminare di inammissibilità del ricorso in appello proposta da parte appellata per carenza di interesse ad agire dell'appellante- sulla quale il Tribunale si era espresso motivatamente rigettandola- in carenza di specifico appello incidentale sul punto.

3. Nel merito, si osserva quanto segue.

3.1 Il primo motivo è infondato. Correttamente il primo giudice, sulla base delle emergenze probatorie, ha negato la natura transitoria del provvedimento datoriale del 14.03.2019 solo formalmente qualificato come trasferta temporanea della lavoratrice presso altra sede ma, nella sostanza e per stessa implicita ammissione dell'appellante -che ha fondato la difesa sulla non collocabilità della in alcun ambito della redazione romana di Montecitorio- da doversi qualificare e considerare come trasferimento definitivo della stessa presso la sede di Milano. Sul punto la difesa dell'appellante, secondo cui solo successivamente alla trasferta disposta il 14.3.2019 si sarebbe provveduto alla ricollocazione definitiva della lavoratrice, non assume efficacia emendativa del ragionamento logico-giuridico espresso dal Tribunale circa l'effettiva natura causale dell'apparente "trasferta", anzi lo conferma, e ciò anche in coerenza con gli accordi presi in sede sindacale pacificamente volti a disciplinare il trasferimento del personale in esubero-tra cui vi era la da Roma a Milano.

3.2 Gli altri due motivi di appello vanno trattati congiuntamente e sono parimenti infondati.

Accertato, infatti, che con il provvedimento datoriale del 14.03.2019 era stato disposto il trasferimento della lavoratrice presso altra sede, essendo incontestato che la società appellata era stata tempestivamente informata dello *status* di portatrice di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3°, l. n. 104/92 riconosciuto alla figlia in data 19.09.2018 dalla Commissione medico-legale INPS, il *thema decidendum* si incentra sulla legittimità o meno del trasferimento della lavoratrice, senza il suo consenso, da Roma a Milano per effetto della riorganizzazione aziendale di cui sopra.

Va premesso che la Suprema Corte di Cassazione si è così espressa:

"18. La L. 5 febbraio 1992, n. 104 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) ha introdotto, all'art. 33, agevolazioni per i lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap. 19. Va rilevato, pur omettendone per brevità il testuale richiamo, che dalla lettura di tutte le agevolazioni disciplinate dal dettato originario dell'art. 33, si evince che il legislatore del 1992 ha espressamente connotato della "gravità" la situazione del familiare del lavoratore, minorenne o maggiorenne, necessitato dell'accudimento sotteso alle agevolazioni introdotte in tutti i commi del menzionato articolo 33, fatta eccezione proprio del comma 5 ove il legislatore ha piuttosto fatto riferimento alla correlazione, tra lavoratore e familiare, fondata sull'assistenza con continuità e sulla convivenza. 20. L'art. 33 c. 5, nel testo applicabile "ratione temporis" alla vicenda dedotta in giudizio dispone che "Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede". 21. I requisiti indicati dal comma 3, pur contestualmente novellato dalla cit. L. n. 183, art. 24, comma 1, lett. a), che accomunano ora la disciplina dei permessi retribuiti a quella del trasferimento, risultano i seguenti: "A condizione che la persona 4 N. R.G. 12608 2015 handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa...". La fruizione di tali agevolazioni presuppone che



la condizione di disabilità sia accertata mediante le Commissioni mediche previste dalla L. n. 104 del 1992, art. 4 (cfr., ex plurimis, Cass. 8436/2003). 22. Sul piano sistematico, come già affermato da questa Corte (Cass. SSUU 16102/2009; Cass. 25379/2016, 22421/2015, 9201/2012), la configurazione giuridica delle posizioni soggettive riconosciute dalla norma, e i limiti del relativo esercizio all'interno del rapporto di lavoro, devono essere individuati alla luce dei numerosi interventi della Corte costituzionale che - collocando le agevolazioni in esame all'interno di un'ampia sfera di applicazione della L. n. 104 del 1992, diretta ad assicurare, in termini quanto più possibile soddisfacente, la tutela dei soggetti con disabilità - destinata a incidere sul settore sanitario e assistenziale, sulla formazione professionale, sulle condizioni di lavoro, sull'integrazione scolastica - ha precisato la discrezionalità del legislatore nell'individuare le diverse misure operative finalizzate a garantire la condizione del portatore di handicap mediante l'interrelazione e l'integrazione dei valori espressi dal disegno costituzionale (Corte Cost. n. 406 del 1992, 325 del 1996); ha più volte evidenziato la centralità del ruolo della famiglia nell'assistenza del disabile (da ultimo, Corte Cost. 329/2011 e, in precedenza, Corte Cost. 233/2005) e, in particolare, nel soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione quale fondamentale fattore di sviluppo della personalità e idoneo strumento di tutela della salute del disabile intesa nella sua accezione più ampia (si vedano, fra le altre, sent. nn. 158 del 2007, n. 350 del 2003, e n. 19 del 2009). 23. Le misure previste dall'art. 33, comma 5, devono, dunque, intendersi come razionalmente inserite in un ampio complesso normativo - riconducibile al principio sancito dall'art. 3 Cost., comma 2 - che deve trovare attuazione mediante meccanismi di solidarietà che, da un lato, non si identificano esclusivamente con l'assistenza familiare e, dall'altro, devono coesistere e bilanciarsi con altri valori costituzionali. 5 N. R.G. 12608 2015 24. Va, inoltre, osservato che questa Corte (Cass. 9201/2012, 25379/2016, 22421/2015) ha affermato il principio secondo cui "la disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati - alla luce dell'art. 3, secondo comma, Cost., e della Carta di Nizza che, al capo 3 - rubricato Uguaglianza - riconosce e rispetta i diritti dei disabili di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e la partecipazione alla vita della comunità (art. 26) e al capo 4 - rubricato Solidarietà - tratta della protezione della salute, per la quale si afferma che nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche ed attività dell'Unione è garantito un alto livello di protezione della salute umana. 25. Va anche osservato che la lettura dell'art. 33 c. 5 della L. n. 104 del 1992 nei termini sopra ricostruiti è conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 dei disabili, ratificata con legge n. 18 del 2009 dall'Italia (C. Cost. n. 275 del 2016) e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE (Cass. 12911/2017, 25379/2016, 2210/2016). 26. L'efficacia della tutela della persona con disabilità si realizza, per quanto rileva nella fattispecie in esame, anche mediante la regolamentazione del contratto di lavoro in cui è parte il familiare della persona tutelata, in quanto il riconoscimento di diritti in capo al lavoratore è in funzione del diritto del congiunto con disabilità alle immutate condizioni di assistenza. 27. E', nondimeno, innegabile che l'applicazione dell'art. 33, comma 5, cit., postula, di volta in volta, un bilanciamento di interessi, bilanciamento necessario, per vero, in via generale, per tutti i trasferimenti, atteso il disposto dell'art. 2103 c.c., che, nel periodo finale del primo comma, statuisce che il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra "se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". 28. **L'onere probatorio rafforzato posto dall'art. 2103 c.c sul datore di lavoro con riferimento all'esigenza dell'impresa di variare la sede lavorativa (ex multis, Cass. 11984/2010)** dimostra la preoccupazione del legislatore nei confronti dei provvedimenti destinati ad avere, nella generalità dei casi, ricadute sovente pregiudizievoli per il lavoratore sotto diversi versanti, incidenti non di rado oltre che sul piano economico anche su quello familiare per interrompere, per tempi non limitati, quei rapporti di affetti e di solidarietà quotidiana fondanti la comunità familiare. 29. A questi ultimi particolare attenzione è stata dedicata, come innanzi osservato, dal legislatore italiano che, con l'art. 33 c. 5 della legge n. 104 del 1992, nel contesto normativo sovranazionale sopra richiamato, ha inteso regolare più incisivamente i poteri del datore di lavoro nei casi nei quali il lavoratore sia parte di una comunità familiare nella quale vi siano persone con disabilità che richiedano un impegno più pregnante e gravoso da parte del familiare lavoratore, impegno che anche **l'inamovibilità di quest'ultimo può garantire**. 30. La ricostruzione del quadro normativo nazionale e sovranazionale e dei principi giurisprudenziali



sopra richiamati induce a ritenere che nel necessario bilanciamento di interessi e di diritti del lavoratore e del datore di lavoro, aventi ciascuno copertura costituzionale, dovranno essere valorizzate le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore, occorrendo salvaguardare condizioni di vita accettabili per il contesto familiare in cui la persona con disabilità si trova inserita ed evitando riflessi pregiudizievole dal trasferimento del congiunto ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte (Cass. 25379/2016, 9201/2012). (cfr. Cass. n. 24015/2017).

In tal senso, in un'ipotesi in cui il lavoratore aveva rifiutato l'offerta di una posizione lavorativa alternativa sempre presso la sede originaria, è stato sancito: **“Il divieto di trasferimento del lavoratore che assista con continuità un familiare invalido, previsto all'art. 33, comma 5, della l. n. 104 del 1992, nel testo modificato dall'art. 24, comma 1, lett. b), della l. n. 183 del 2010, ponendosi come limite esterno al potere datoriale, prevale nei confronti delle ordinarie esigenze tecniche, organizzative e produttive, legittimanti la mobilità, ma non anche nei casi di soppressione del posto, quando il mutamento della sede corrisponde alla necessità obiettiva, da accertare rigorosamente, di conservare al lavoratore il posto di lavoro per l'impossibilità della prosecuzione del rapporto in quella precedente o ad altre situazioni di fatto (ad es. l'incompatibilità ambientale) insuscettibili di essere diversamente soddisfatte e ciò in quanto la tutela rafforzata dell'inamovibilità non costituisce un diritto assoluto ma postula, di volta in volta, un necessario bilanciamento con altri interessi di pari rilievo costituzionale”** (Cass. ord. n. 33429/2022).

Dunque il principio di diritto espresso dal Tribunale secondo cui *“Tanto chiarito, se è vero che, in generale, il sindacato del giudice non può essere dilatato sino al punto di valutare il merito della scelta operata dall'imprenditore – che come ritenuto da condivisibile orientamento giurisprudenziale, nel caso di trasferimento di un lavoratore ad un'altra sede, “non deve necessariamente presentare i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo” (v. Cass. 5099/2011; Cass. 9921/2009) –, nel caso in esame, la specifica situazione della ricorrente (lavoratrice madre di una bambina in condizioni di handicap grave) non solo rende possibile, ma impone un sindacato penetrante sulla scelta datoriale, stante il chiaro divieto, sancito dall'art. 33, comma 5, L. 104/1992, di trasferire “il lavoratore dipendente, che assista persona con handicap in situazione di gravità, ... parente ... entro il secondo grado”, “senza il suo consenso ad altra sede” è conforme a diritto anche alla luce della giurisprudenza di legittimità per la sua funzione nomofilattica e va condiviso.*

In concreto, nella fattispecie che qui occupa, la società appellante nel ricorso introduttivo di primo grado così assumeva: *“Esattamente quanto accaduto nella specie, laddove le attività delle Strutture Tg sono definitivamente cessate su Roma e spostate a Milano, rimanendo soltanto a Roma un piccolo presidio del telegiornale politico e del Vaticano, ai quali la Dott.ssa ... mai è stata addetta e non può quindi essere lì ricollocata, in considerazione della notoria peculiarità delle attività svolte dal giornalista in un determinato settore”.*

Per completezza argomentativa va evidenziato che la stessa società nel ricorso introduttivo di primo grado esprimeva che *“Al proprio interno, dispone altresì di due “Testate Giornalistiche”, che si identificano nelle note emittenti all'news: “TG: ”; per quanto riguarda le notizie generaliste e Sport”, per le notizie sportive.*

4. Per quanto concerne TG. ., detta testata è stata operativa per lungo tempo, oltre che presso la sede di Milano, anche nell'unità di Roma, dove da novembre 2017 ha sede unicamente una piccola redazione riservata al cd. TG Politico e ad alcuni servizi speciali.

5. La redazione di TG - come ogni redazione di un telegiornale di grandi dimensioni, e quello di è il terzo per audience nel paese - è composta: da una minoranza di giornalisti che compare con una certa frequenza in video e



realizza servizi propri; per la gran parte, da giornalisti che svolgono attività di predisposizione di scalette, grafiche, testi, cartelli, macchie o montaggio, ovvero tutte quelle attività che, al pari della realizzazione del servizio, consentono di rielaborare la notizia e portarla a conoscenza del pubblico, nel modo più efficace.

6. Tutto il personale impiegato all'interno della redazione di *TG* ed applicato alle attività di carattere giornalistico (come ad es. alle attività di predisposizione dei servizi da mandare in onda), è assunto ed inquadrato quale giornalista, secondo le declaratorie del CNLG ed in coerenza con le norme che regolano la materia.

7. In tale contesto, la Dott.ssa *.....* dopo un iniziale periodo di lavoro a tempo determinato come impiegato, dapprima, e redattore di prima nomina, poi, è stata assunta a tempo indeterminato da *.....* con decorrenza 28.02.2005 con mansioni di redattore ordinario di cui al CCNL Giornalistico, addetta alla sede di Roma della Direzione *.....* *TG* (doc. 2).

8. A decorrere dalla data predetta di assunzione, la odierna resistente è stata adibita alla redazione giornalistica romana *.....* *TG* della Società, in Via Salaria n. 1021.

9. Da tale momento, dunque, la Dott.ssa *.....*, in qualità di redattore, ha sempre svolto in piena autonomia mansioni giornalistiche, come gli altri colleghi redattori (...)

10. E così, la lavoratrice ha svolto le attività giornalistiche a cui da sempre è stata adibita, all'interno delle seguenti strutture: dal 2005 all'aprile 2009, "Rubriche ed Eventi Speciali"; dal maggio 2009 a gennaio 2012, "Reporters" per lo svolgimento di attività redazionali; dal febbraio 2012 ad ottobre 2012, in "Redazione"; dal novembre 2012 a ottobre 2013, nell'Ufficio Corrispondenze Italia, come corrispondente da Ancona; da novembre 2013 ad oggi, in "Redazione".

Ancora, con riferimento alla riorganizzazione aziendale del 2017, assumeva la società che "Ciò ha determinato, quindi, come detto ed in estrema sintesi: la chiusura della redazione e degli studi di Via Salaria e Via Cordonata, con spostamento del *TG* *.....* a Milano; la cessazione di molteplici attività redazionali a titolo definitivo, con conseguente esubero di personale giornalista.

(...)17. Laddove, rimangono invece localizzate a Roma, presso la sede di Montecitorio, la redazione politica e quella del Centro Italia, il *Tg pomeriggio*, oltre alla funzione "Vaticano" (doc. 3 cit.).

Dunque si è trattato di soppressione della "redazione" dove lavorava la Morelli, ma non di tutta la redazione romana (riducendosi i dipendenti da 571 a 31) e vi sono elementi pregnanti e concludenti per ritenere che il trasferimento della *.....* in luogo di altro dipendente, onde consentirle di continuare a provvedere alle cure della figlia minore affetta da gravissima disabilità- non fosse l'unica scelta possibile tenuto conto della fungibilità della lavoratrice, o comunque della carenza di prova del contrario, di cui era onerata la società datoriale per quanto sancito dalla giurisprudenza di legittimità sopra citata.

In tal senso correttamente il giudice di prime cure ha concluso: "Né può ritenersi che il trasferimento della ricorrente presso la sede milanese fosse imposto dalla chiusura delle sedi romane. E' stata infatti la stessa società ricorrente a riconoscere che presso la sede romana è rimasta attiva la redazione politica e quella del Centro Italia, il *Tg pomeriggio* e la funzione 'Vaticano' (v. p. 6 del ricorso), precisando nella memoria di costituzione del secondo giudizio cautelare che, per l'effetto, ivi sono rimasti in servizio 31 giornalisti. In nessun passaggio del ricorso è arrivata poi a sostenere che la ricorrente, che ha maturato dall'assunzione un'esperienza ultradecennale come redattore nei campi più disparati dell'attività giornalistica, non avrebbe la professionalità per occupare uno dei posti pacificamente presenti presso tale redazione", precisando condivisibilmente che "La società datrice di lavoro, per contrastare le pretese avanzate dalla *.....* in sede cautelare di restare a Roma (e poi di lavorare effettivamente presso la relativa redazione), avrebbe dovuto dimostrare non tanto o comunque non soltanto che tale redazione è satura, per essere coperti tutti i posti ivi previsti, ma anche che i lavoratori ivi addetti hanno tutti una specifica professionalità (che la ricorrente viceversa non possiede) coerente con l'attività



redazionale ivi disimpegnata e, soprattutto, che si trovano tutti in una situazione di inamovibilità da tale sede, in forza di precise disposizioni di legge o di contrattazione collettiva. In difetto dell'allegazione (e prova) di tali ulteriori circostanze, deve escludersi che la società ricorrente abbia assolto all'onere probatorio su di lei incombente dell'impossibilità di utilizzare la redazione romana".

Infatti, l'esperienza giornalistica ultradecennale già maturata al momento della riorganizzazione aziendale del 2017 in diversi settori dalla quale redattore ordinario presso la redazione di ' TG , in Roma sin dal 01.01.2005-con rilievo in fatto non censurato nel gravame-le conferiva una professionalità ragionevolmente idonea a ricoprire uno dei posti presenti presso la redazione di Montecitorio dove rimanevano attivi i settori che si occupavano di politica, Centro Italia, Tg pomeriggio e Vaticano.

4.In conclusione la sentenza impugnata dev'essere confermata.

5.Le spese del presente grado, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza dell'appellante ex art. 91 c.p.c.

P.Q.M.

La Corte:

- rigetta l'appello;
- condanna l'appellante alla refusione delle spese di lite del presente grado di giudizio in favore dell'appellata che liquida in € 6.946,00, oltre spese generali, CPA e IVA, con attribuzione al difensore dichiaratosi antistatario;
- dà atto che sussistono le condizioni richieste dall'art. 13, comma 1 quater del D.P.R. n. 115/2002 come modificato dalla L. n. 228/2012 per il versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione.

Roma, 21.11.2023

Il Consigliere Estensore

Dott.ssa Isabella Parolari

Il Presidente

Dr. *Glauco Zaccardi*

