



TRIBUNALE DI ROMA

Sezione Ferie Lavoro

Il Collegio, composto dai magistrati:

Dr Antonio Maria Luna	Presidente
Dr Alessandra Trementozzi	Giudice
Dr Francesca Romana Pucci	Giudice Rel.

nel procedimento rubricato al numero RG 23078/19 misure cautelari Sezione lavoro

tra

[REDACTED]

con gli Avv.ti Luca Failla, Marcello Buzzini e Marco Marazza

Reclamante

e

[REDACTED]

Con l'Avv. Michelangelo Salvagni

Reclamata

Oggetto: reclamo ex art. 669 *terdecies* c.p.c.

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 31.7.2019, osserva quanto segue.

Con ricorso depositato in data 26.6.2019, la società di cui in epigrafe propone reclamo avverso l'ordinanza emessa da questo Tribunale in composizione monocratica in data 7.6.2019 che, in accoglimento della domanda ex art. 700 c.p.c. presentata dalla [REDACTED] [REDACTED] previa declaratoria della illegittimità del trasferimento intimato alla lavoratrice con missiva del 12.3.2019, ha ordinato alla società la riammissione in servizio della medesima con mansioni proprie del livello presso la sede di lavoro dello store [REDACTED].

La società, riproponendo le medesime difese già svolte nella precedente fase, lamenta che il primo giudice, pur avendo accertato l'effettività sia della riorganizzazione intervenuta presso gli store di Roma che della riduzione del numero dei *Team Leader* rispetto ai precedenti *Shopkeepers/Responsabili* e pur avendo dato atto del mancato superamento, da



parte della [REDACTED], della procedura selettiva indetta per la copertura delle posizioni di *Team Leader*, abbia poi ritenuto l'illegittimità del disposto trasferimento sul presupposto che la società non avrebbe allegato e provato l'assenza di posizioni vacanti proprie del II livello, posseduto dalla dipendente, presso le sedi di Roma.

Sotto tale profilo la società ribadisce l'inesistenza di posti vacanti anche riconducibili ad un livello inferiore, rilevando che tutte le posizioni di *Team Leader* presso gli *store* di Anagnina e Porta di Roma risultano coperte da dipendenti che hanno partecipato e superato la procedura selettiva all'uopo indetta.

Rileva inoltre che, contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice, sarebbe stata dimostrata l'infungibilità del nuovo profilo di *Team Leader* rispetto a quello soppresso di *Shopkeeper/Capo Reparto*.

Ribadisce poi che la [REDACTED] non avrebbe potuto essere adibita ai profili di *Commercial Team Leader*, *Retail Foundation Team Leader* e *Preparation and Flow Out Bound Team Leader*, non essendo in possesso della richiesta professionalità, come sarebbe dimostrato dalla circostanza che la stessa non si sarebbe candidata per tali profili nell'indetta selezione.

Deduce altresì l'inapplicabilità dei criteri di scelta previsti dalla L. 223/91, avendo piuttosto la società operato la scelta del personale in esubero da trasferire sulla scorta dei risultati insindacabili della selezione.

Rileva infine la non comparabilità dei *pop up* rispetto agli *store* ordinari, essendo i primi negozi temporanei con pochissimi dipendenti.

La società ribadisce inoltre, sempre in punto *fumus bonis iuris*, le difese ed eccezioni già svolte nella prima fase cautelare e non esaminate dall'ordinanza reclamata, ed in particolare: eccepisce l'inammissibilità del cautela richiesta in quanto afferente obblighi di *facere* di natura infungibile; contesta l'asserita natura discriminatoria e ritorsiva del trasferimento; deduce il rispetto dei principi di correttezza e buona fede; contesta l'esistenza dell'obbligo datoriale di proporre alla lavoratrice, in alternativa al trasferimento, l'adibizione a mansioni inferiori ex art. 2103 c.c., come novellato; contesta infine l'applicabilità al caso di specie dell'art. 170 CCNL.



Sotto il profilo del *periculum in mora*, la società ne contesta la sussistenza deducendo, fra l'altro, che la dipendente non sarebbe "madre *single*", risultando convivere *more uxorio* con il dipendente [REDACTED], padre del piccolo [REDACTED].

Sulla scorta di tali deduzioni, Ikea chiede, in riforma della reclamata ordinanza, il rigetto della domanda cautelare proposta dalla [REDACTED]

Tempestivamente costituitasi, la dipendente contesta la fondatezza del reclamo, chiedendone il rigetto sulla scorta di puntuali argomentazioni difensive.

* * * * *

In via preliminare, è infondata l'eccezione di tardività del reclamo, tempestivamente proposto in data 25.6.2019 a fronte della pacifica comunicazione dell'ordinanza impugnata in data 10.6.2019.

Del pari infondata l'eccezione di inammissibilità della domanda cautelare della [REDACTED], avente ad oggetto la sospensione degli effetti del disposto trasferimento con conseguente riammissione nel posto di lavoro di provenienza, tenuto conto che l'incoercibilità della riammissione in servizio è questione che attiene alla eventuale fase esecutiva del provvedimento giurisdizionale ma non ostacola l'emissione di un ordine che ben potrebbe (e dovrebbe) essere attuato dal datore di lavoro senza il ricorso all'esecuzione forzata (v., *ex multis*, Trib. Verona, 09/03/2010; Trib. Catania, 09/07/2009; Trib. Genova Sez. Proprietà Industriale e Intellettuale, 16/11/2006, tutte in *www.iusexplorer.it*).

Quanto al *fumus boni juris* si osserva quanto segue.

Il presente giudizio ha ad oggetto il trasferimento, con decorrenza 13.4.2019, della dipendente [REDACTED], inquadrata nel II livello, con profilo, da ultimo, di Responsabile del *Customer Service*, dalla sede di Roma Anagnina a quella di Pisa, per ricoprire il profilo di *Logistic Responsible*.

Deduce la società che il trasferimento conseguirebbe al processo di riorganizzazione attivato presso le due sedi romane di Anagnina e Porta di Roma, facente parte di un più ampio progetto - denominato *Innovation for Growth* - lanciato a livello mondiale.

Per effetto di tale riorganizzazione, sulla scorta della quale tutte le attività sono confluite in due processi, quello "Commerciale" e quello "Operativo", sono state soppresse le vecchie figure di Capo Reparto (*Shopkeeper/Responsabile*), tra cui appunto quella ricoperta dalla [REDACTED], per essere sostituite da quelle dei *Team Leader* - caratterizzate, a detta della



società, da competenze più ampie rispetto a quelle dei Capo Reparto -, con contestuale riduzione delle figure di Responsabile, passate da 48 *Shopkeeper* a 29 *Team Leader*.

Deduce inoltre la società che, stante il ridotto numero dei nuovi profili, “al fine di individuare le risorse da adibire alla nuova figura di *Team Leader*, Ikea effettuava una procedura di selezione aperta anche a personale non operante presso gli *stores* di Roma” (così testualmente a pagina 22 del reclamo), alla quale partecipava la odierna reclamata senza tuttavia superarla, sicché, in assenza di ulteriori posti vacanti su Roma e rifiutata dalla Sciarria la risoluzione incentivata del rapporto, è stato disposto il trasferimento a Pisa ove risulta vacante il ruolo di *Logistic Responsible*.

Ciò posto, è consolidato l'orientamento giurisprudenziale in forza del quale: “Il controllo giudiziale sulla legittimità del trasferimento del lavoratore si limita all'accertamento della sussistenza delle comprovate ragioni tecniche e organizzative che devono giustificarlo a norma dell'art. 13 legge 20 maggio 1970 n. 300 e che devono essere dimostrate dal datore di lavoro (così fra le tante: Cass. Civ., sez. lav., 2.8.2002, n. 11624; cfr. anche: Cass. Civ., sez. lav., 2.33.11 n. 5099; Cass. Civ., sez. lav., 28.4.09 n. 9921).

Ebbene, è sostanzialmente incontestato che presso gli *store* romani di Anagnina e Porta di Roma le posizioni di Responsabile di Reparto sono state soppresse e sono confluite, ma in numero ridotto (da 48 a 29), nelle nuove posizioni di *Team Leader*.

Tanto peraltro emerge dai verbali di sommarie informazioni relativi alla speculare causa rg. 1055/19 - depositati dalla reclamata *sub* doc. 6 ed acquisibili al presente giudizio, stante la natura cautelare dello stesso -.

Sicché, indipendentemente dalla questione della assimilabilità/fungibilità delle posizioni di *Shopkeeper/Responsabile* con quelle di *Team Leader*, la riduzione del numero delle posizioni di Responsabile (ora *Team Leader*) consente di ritenere l'effettività della riorganizzazione aziendale addotta dalla società a giustificazione del trasferimento della odierna reclamata.

La questione controversa attiene piuttosto alla scelta del personale in esubero da trasferire.

Va ricordato al riguardo che, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità: “è *insindacabile l'opportunità del trasferimento e, segnatamente, quella del lavoratore da trasferire, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva e salva*



altresì l'applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede. Inoltre nell'esercizio del suo potere di scelta fra più soluzioni organizzative, il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare la inevitabilità del trasferimento stesso sotto il profilo dell'inutilizzabilità del lavoratore presso la sede di provenienza" (Cass. 11624/2002; v. anche Cass. 11126/2016).

E sotto il profilo del rispetto dei principi di correttezza e buona fede, si osserva che è proprio la società che deduce di aver indetto una selezione, aperta anche a personale non operante presso i due *store* romani, finalizzata alla copertura delle nuove posizioni di *Team Leader* e, contestualmente, all'individuazione del personale in esubero.

E' dunque la società che, pur avendo la possibilità di scegliere insindacabilmente il personale da trasferire (beninteso: salvo il limite della non discriminatorietà della scelta e dell'abuso del diritto), si è invece auto-vincolata al rispetto di una procedura selettiva; tant'è vero che, come dedotto da [REDACTED], "tutte le posizioni di *Team Leader* presenti presso gli *stores* di Roma Anagnina e Porta di Roma sono occupate da quei lavoratori che hanno superato le selezioni a cui si erano candidati" (pag. 24 del reclamo).

Ciò non di meno, sin dalla prima fase cautelare, la lavoratrice ha allegato che, contrariamente agli impegni assunti ed in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, la società ha attribuito la posizione di *Team Leader* a personale che non aveva partecipato alla procedura selettiva ovvero che non l'aveva superata (al pari della Sciarria). E nel costituirsi nell'odierno giudizio, la lavoratrice ha ribadito la doglianza, indicando, a titolo esemplificativo del personale con profilo di *Team Leader* che non aveva partecipato alla procedura, quello della dipendente [REDACTED], e, fra il personale che pur non avendo superato la selezione, si è visto comunque attribuire la qualifica di *Team Leader*, quello dei dipendenti [REDACTED].

A fronte di tale puntuale allegazione la società nulla ha dedotto, limitandosi a ribadire nel presente giudizio, senza peraltro offrire alcuna prova, che "tutte le posizioni di *Team Leader* presenti presso gli *stores* di Roma Anagnina e Porta di Roma sono occupate da quei lavoratori che hanno superato le selezioni a cui si erano candidati".

Dall'organigramma depositato dalla società sub doc. B emerge che la dipendente [REDACTED] è adibita alla sede di Roma Anagnina con il profilo di *Commercial Team Leader* mentre la dipendente [REDACTED] è adibita alla sede di Porta di Roma con il medesimo profilo di *Commercial Team Leader*.



Il teste ██████████, escusso nello speculare giudizio rg n. 1055/2019, ha confermato la circostanza che la ██████ non aveva partecipato alle selezioni e che ciò malgrado si era vista attribuire il profilo di Team Leader, riferendo altresì che i dipendenti ██████████ (che dal doc. B della reclamante risulta nell'organico di Porta di Roma come *Commercial Team Leader*) non avevano superato le selezioni, tanto che era stato proposto loro, in alternativa al trasferimento, un demansionamento ovvero la risoluzione incentivata e tali dipendenti "avevano deciso di rimanere in azienda anche demansionati, ma quando sono usciti i nomi sulla bacheca risultavano" quali *Team Leader* (doc. 6 di parte reclamata).

Dall'altro canto la società non ha prodotto le prove della dipendente Toso, al fine di dimostrare che la stessa avesse effettivamente partecipato alla selezione, né ha prodotto le prove sostenute (fra gli altri) dai dipendenti ██████████, onde provare che questi avessero superato la selezione.

Ritiene pertanto il collegio, nei limiti della cognizione cautelare, che tali emergenze siano idonee a consentire di accertare la violazione da parte della società dei criteri di scelta che la stessa Ikea si è imposta indicendo la procedura selettiva finalizzata alla copertura dei nuovi profili di *Team Leader* e, conseguentemente, alla individuazione del personale in esubero, eventualmente da trasferire.

Sussiste pertanto il requisito del *fumus bonis iuris*.

Sussiste del pari il requisito del *periculum in mora*.

Le condivisibili argomentazioni contenute sul punto nell'ordinanza reclamata vanno ribadite malgrado la documentazione offerta dalla società a confutazione della posizione di "madre *single*" della ██████████

L'eventuale convivenza (di fatto) della odierna reclamata con il dipendente ██████████ non eliminerebbe infatti il grave pregiudizio che il trasferimento della lavoratrice, madre di un figlio di appena tre anni, ad oltre 350 km di distanza dalla propria residenza, determinerebbe:

sia all'organizzazione della vita familiare - come infatti dedotto dalla ██████████, la stessa si troverebbe, in una sede sconosciuta, a dover svolgere la propria prestazione lavorativa (peraltro soggetta a turni di lavoro con inizio alle ore 5,00 e termine oltre le ore 22,00), e ad occuparsi del bambino completamente sola, senza l'aiuto delle persone che



oggi, invece, la sostengono, e senza la possibilità economica di ricorrere ad aiuti esterni, attesa la retribuzione connessa al proprio livello impiegatizio e le verosimili maggiori spese sostenute nella nuova città;

sia all'equilibrio psico-fisico del minore ed alla relazione parentale - posto che il trasferimento a Pisa della sola reclamata le impedirebbe di assistere il proprio figlio "con le attenzioni e il tempo che la tenera età del medesimo richiede", con inevitabili ripercussioni sul minore; mentre il trasferimento della [REDACTED] unitamente al minore comporterebbe lo sradicamento del piccolo dal proprio ambiente e dalle abitudini di vita familiare, e la conseguente privazione di quelle relazioni affettive instaurate con le persone che quotidianamente si occupano di lui durante l'orario di lavoro della madre;

sia alla salute della ricorrente - risultando agli atti che la [REDACTED], successivamente alla comunicazione del provvedimento datoriale, ha iniziato a soffrire di una patologia ansioso-depressiva di cui non aveva mai sofferto in precedenza, con necessaria assunzione di farmaci antidepressivi ed ansiolitici (come da certificati medici e prescrizioni allegati al ricorso *ex art. 700 c.p.c.*, doc.ti da 21 a 29, nonché certificato del 16.05.2019 [REDACTED], prodotto all'udienza del 05.06.2019, nonché certificato dell'11.06.2019, rilasciato dal [REDACTED], presso cui la [REDACTED] è in cura, doc. 7 della memoria, comprensivo di prenotazione per il prossimo incontro al 27.08.2019).

L'eventuale convivenza di fatto con il dipendente [REDACTED], padre del minore, aggraverebbe peraltro il già sussistente *periculum in mora*, posto che il trasferimento determinerebbe anche l'allontanamento della [REDACTED] dal proprio compagno ed eventualmente quello del minore dal proprio padre, con conseguente compromissione dell'unità affettivo-familiare e della relazione di coppia oltre che parentale.

Alla luce delle argomentazioni esposte, va dunque rigettato il reclamo e confermata l'ordinanza reclamata.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo tenuto conto delle previsioni dei valori medi delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014 per controversie di valore compreso tra €26.000,00 ed €52.000,00 (applicabile anche alle cause di valore indeterminato o indeterminabile - art. 5,



comma 6, del D.M.), in considerazione del numero e della complessità delle questioni trattate.

P. Q. M.

rigetta il reclamo;

condanna la società [REDACTED] alla refusione delle spese di lite della presente fase di giudizio, in favore dell'avv. Michelangelo Salvagni, procuratore antistatario, liquidate in euro 3.645,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

Roma, 31 luglio 2019

Il Presidente

Antonio Maria Luna

Il Giudice Estensore

Francesca Romana Pucci

