



IL TRIBUNALE DI ROMA

III sezione Lavoro

In persona del giudice dott.ssa Sigismina Rossi , ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Nel procedimento iscritto al n. 1055 2019 tra

██████████ , rappr.to e difeso dall'avv. M. SALVAGNI

E

██████████ , rappr.ta e difesa dall' avv.to L. FAILLA e dall'avv. M.MARAZZA

A scioglimento di riserva assunta nel procedimento in epigrafe indicato;
letti gli atti;

osserva quanto segue.

Con ricorso depositato in data 11 gennaio 2019 e regolarmente notificato, ██████████, premesso di avere ricoperto dal 1.1.2010 il ruolo di shock support nei reparti tessile, camera da letto, tutto bimbi family e sistemi componibili della società resistente, di avere dal 1 marzo 2016 rivestito la qualità di shopkeeper presso i reparti denominati camere da letto, tutto bimbi, Family, sistemi componibili, casalinghi, di essere stato responsabile degli obiettivi qualitativi e quantitativi del proprio reparto e di essersi occupato altresì della gestione del personale addetto del proprio reparto, esponeva di avere partecipato ad una selezione svolgendo prove scritte in data 7 e 8 agosto 2018, lamentava che i criteri valutativi non erano stati mai resi noti dall'azienda né tantomeno era stata pubblicata una graduatoria, che la selezione era stata del tutto fittizia ed espletata al fine di celare un intento ulteriore, che era quello di selezionare personale in base a criteri discriminatori e illegittimi; rilevava infatti che i lavoratori che, a seguito di selezione, erano stati destinatari di un provvedimento di trasferimento, sono quelli che hanno maggiore anzianità



aziendale e maggiori carichi di famiglia oppure sono titolari dei benefici della legge 104/ 92; in data 20 novembre 2018 aveva ritualmente presentato una domanda volta ad ottenere i benefici previsti dall'articolo tre comma tre legge 104 del 92 per l'assistenza al proprio padre; in data 22 novembre 2018 era stato trasferito dalla propria sede sito in viale [REDACTED] alla sede unità produttiva di Casalecchio di Reno con decorrenza 22/12/2018; deduceva circa la sussistenza di posizioni compatibili con il proprio profilo e inquadramento contrattuali vacanti presso lo shop di Anagnina; deduceva circa l'inefficacia del trasferimento in quanto le motivazioni non sono state mai esplicitate nemmeno a seguito della richiesta espressamente formulata dal ricorrente con lettera in data 12/12/2018; eccepiva la natura discriminatoria e quindi l'illegittimità del provvedimento; deduceva circa la fungibilità del delle mansioni svolte dal ricorrente rispetto ad almeno 30 posizioni presenti in azienda e compatibili con il ruolo precedentemente ricoperto; deduceva circa la violazione della legge 104 del 92 e circa la violazione del novellato disposto di cui all'articolo 2103 CC, deduceva circa le condizioni psicofisiche, il disagio emotivo, economico, e circa l'attualità del pregiudizio; sosteneva la sussistenza del fumus boni iuris per i motivi esposti e la sussistenza del periculum in mora per l'attualità di un pregiudizio irreparabile riguardante anche il suo stato di salute; chiedeva quindi disporsi in via cautelare e d'urgenza, anche previo accertamento dell'illegittima condotta aziendale, la sospensione dell'efficacia e/ o l'annullamento del trasferimento presso la sede unità produttiva di Casalecchio di Reno con mansioni di commercial Restaurant&Bar Responsable con decorrenza 22/12/2018 e ordinarsi alla convenuta di adibire il ricorrente nella sede di Roma sita nell'unità produttiva galleria commerciale porta di Roma sita in [REDACTED] o comunque in altra sede di Roma ritenuta di giustizia avuto riguarda alla professionalità e all' inquadramento contrattuale del [REDACTED]

Si costituiva in giudizio la parte resistente, la quale esponeva il progetto Innovation for Growth che aveva interessato le sedi di Roma e la conseguente riorganizzazione degli stores Romanina e Porta di Roma, spiegando in particolare che la riorganizzazione comportava il definitivo venir meno della figura del vecchio capo reparto cosiddetto shopkeeper, sostituito da una figura



denominata team leader, che opera in modo trasversale nell'ambito delle varie attività fra loro collegate e riconducibile ai processi descritti, soggetto dotato di competenze e professionalità differenti da quelle del vecchio caporeparto, e che il numero dei team leader necessario all'organizzazione era pertanto minore rispetto a quello dei capireparto; deduceva circa la selezione che era stata effettuata nell'ambito del personale; deduceva circa le ragioni che avevano determinato il trasferimento del ████████ contestava le eccezioni della parte ricorrente e chiedeva in via preliminare dichiararsi l'inammissibilità del ricorso in via d'urgenza trattandosi di un obbligo incoercibile; difendeva la legittimità anche formale del disposto trasferimento ed esponeva i criteri che lo avevano determinato; chiedeva quindi il rigetto del ricorso nel merito per insussistenza anche del periculum in mora.

A seguito di istruttoria orale e documentale, depositate note, la causa è stata trattenuta in riserva.

Vanno richiamati innanzitutto i consolidati principi giurisprudenziali che si ritengono applicabili nel caso di specie.

In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento (v. Cass. Sentenza n. 807 del 13/01/2017).

Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente il trasferimento concreti una delle



ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (v. Cass. Sentenza n. 11126 del 30/05/2016, Sentenza n. 5099 del 02/03/2011).

Salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375, cod. civ.), il datore di lavoro, qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento (v. Cass. Sentenza n. 11597 del 28/07/2003).

Valletta contesta il trasferimento da una unità produttiva di Roma ad un'altra di Casalecchio di Reno con decorrenza 22.12.2018, in primo luogo sotto il profilo della mancanza di motivazione; sostiene il ricorrente che l'azienda non ha risposto alla sua richiesta di esplicitazione dei motivi sottesi al trasferimento, contenuta nell'impugnativa del provvedimento in data 13.12.2018.

Si rileva peraltro che è in atti la risposta aziendale del 18.12.2018 (v. doc. 9), che espone, sia pure in modo generico, i motivi sottesi al trasferimento; si osserva comunque che l'art.2103 CC prevede solo, per quel che qui interessa, che "Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

La norma nulla prevede in relazione a oneri formali di comunicazione, ma sottolinea l'obbligo (rafforzato dall'aggettivo "comprovate") di dimostrare in giudizio che si tratta di provvedimento che, in quanto incide sulle esigenze personali, professionali e familiari del lavoratore, sia comunque da ricollegare a reali esigenze dell'azienda.

Non sussiste quindi una illegittimità del trasferimento per violazioni formali.

██████████ lamenta poi la sussistenza di un profilo di discriminatorietà, avendo in data 20.11.2018 presentato domanda per ottenere i benefici ex art.3 c.3 legge 104/92 e deducendone che il provvedimento datoriale era stato determinato proprio a causa della sua situazione (ha un padre malato gravemente e residente a Roma).



Tale profilo di discriminatorietà non emerge, in quanto [redacted] solo in data 20.11.2018 ha presentato all'Inps un tale domanda, quando già , avendo sostenuto le selezioni indette dal datore di lavoro e non avendole superate, era ben consapevole delle conseguenze che ne sarebbero discese in base ai programmi datoriali; la decisione di trasferirlo dunque non può considerarsi una reazione alla richiesta del [redacted] perché porta la data del 21.11.2018 mentre la domanda del [redacted] è stata accolta solo il 4.12.2018.

Per le stesse ragioni non può seriamente affermarsi che il trasferimento, nel momento in cui è stato disposto, sia stato attuato in violazione dell'art.33 legge 104/92, in quanto - avendo il [redacted] presentato domanda solo il 20.11.2018- all'epoca non era ancora stata riconosciuta la sussistenza del presupposto per ottenere i benefici connessi.

Ben più concreta appare invece l'altra censura circa l'insussistenza dei motivi del trasferimento e in particolare quella del non avere sperimentato la possibilità di ricollocare il [redacted] in posizioni compatibili con la sua professionalità, ciò in quanto [redacted] lamenta che le selezioni siano state soltanto fittizie e che la pretesa riorganizzazione allegata dalla parte resistente non abbia in realtà immutato alcunchè , continuando ad esistere le stesse figure professionali prima diversamente denominate e oggi denominate team leader.

Poiché parte resistente non ha depositato documentazione scritta, come sarebbe stato auspicabile, con riferimento al progetto di riorganizzazione e con riferimento alle selezioni espletate, è stato necessario espletare sul punto istruttoria orale.

La teste [redacted] di parte resistente dichiarato tra l'altro: "il progetto ha coinvolto tutta la linea manageriale della piazza di Roma, dal capo reparto fino al manager di area. Si è passati da 49 soggetti a 29; per quelli che non ci sono più, sono state trovate diverse soluzioni, alcuni con incentivo all'esodo, altri con accordo di demansionamento, altri trasferiti in altri negozi; i 29 erano sia ex-capo reparto sia ex manager dal quadro C.C.N.L. commercio al primo, al secondo livello; il team leader nasce dall'esigenza di rendere più efficiente il servizio e di lavorare per processi e non per singoli reparti per avere una stessa modalità di lavoro su tutte le piazze di Roma; questo ha comportato la formazione di una squadra che lavora sulla piazza di Roma, formata da city



manager, e la riduzione da sette a due dei manager di negozio, e contestualmente la riduzione di figure come quella del capo reparto. È stata ridisegnato il ruolo del caporeparto in base alle diverse competenze specialistiche e manageriali. Sono stati aperti i job's posting, un sistema di selezione che si apre ogni volta che una posizione nuova;... La figura del caporeparto shopkeeper non è stata soppressa, ma ridisegnata.... A Roma è cambiato il contenuto della figura del team leader, in quanto si è arricchito di un contenuto manageriale, più che specialistico... I soggetti che attualmente svolgono la funzione di team leader fanno formazione con il loro manager, in modo continuo... La differenza principale è che il team leader svolge insieme alle attività che lo portano a contatto con il pubblico-attività che riguardano anche altre figure come l'addetto di vendita o lo shopkeeper-anche attività con un peso manageriale, che può riguardare il coordinamento di attività, processi e relazione interfunzionali, cioè con altri reparti e altre funzioni. Anche lo shopkeeper ha mansioni di coordinamento, così come il support di terzo livello. Lo shopkeeper si interfaccia con il suo responsabile diretto, che era il sales manager che non c'è più, o con il resto del negozio, ma aveva meno peso decisionale... Lo shopkeeper si interfacciava con gli stessi reparti ma in modo diverso...lo shopkeeper e il team leader si differenziano in quanto hanno una differente autonomia decisionale... Non svolgono le medesime mansioni".

L'istruttoria avrebbe dovuto dimostrare la definitiva soppressione della figura dello shopkeeper o caporeparto, il concreto espletamento di procedure di selezione dirette ad una riqualificazione del personale, la formazione di una graduatoria con i nomi dei vincitori per merito nell'assegnazione delle previste posizioni di team leader (in numero inferiore a quello dei caporeparto), infine le "comprovate" ragioni del trasferimento, ovvero sia la mancanza di posizioni vacanti compatibili con la loro professionalità, o –ove ve ne fosse richiesta- compatibili con mansioni inferiori, per coloro che non avevano vinto le selezioni.

Quello che invece emerge dalle dichiarazioni della teste di parte resistente è che la figura del caporeparto o shopkeeper "non è stata soppressa, ma ridisegnata", in quanto la teste spiega che "A Roma è cambiato il contenuto della figura del team leader, in quanto si è arricchito di un contenuto



manageriale, più che specialistico”; di tale contenuto non viene fornita alcuna caratteristica concreta (la descrizione dei profili depositati dal ricorrente non corrispondono alle figure in oggetto, trattandosi di profili applicati nei negozi non interessati dalla riorganizzazione); la teste ha riferito comunque che le due figure hanno “una differente autonomia decisionale” e che il team leader lavora per processi e non per singoli reparti.

Deve evidenziarsi che il II livello, al quale appartiene il ricorrente, prevede “compiti operativamente autonomi e /o con funzioni di coordinamento e controllo”, nell’ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica”; inoltre la teste di parte ricorrente [REDACTED] ha riferito: “come shopkeeper noi avevamo il “nutrimento”, lo “sviluppo” e la “guida” delle risorse nei processi aziendali, risorse che erano affidate a me in qualità di shopkeeper e cioè responsabile delle vendite del mio settore (living room), mentre l’attività di coordinamento era affidata agli shop support, che avevano una qualifica sotto la mia e che riportavano a me; le funzioni “nutrimento”, “sviluppo”, “guida” erano preordinate al raggiungimento di un obiettivo aziendale che era stato assegnato a me e di cui io rispondevo. Questa organizzazione riguardava tutti gli shopkeeper compreso il ricorrente... [REDACTED] ha sostituito il [REDACTED] nelle sue mansioni; il ruolo della [REDACTED] era quello di team leader... Posso dire che ogni shopkeeper è stato sostituito da un team leader...”.

E’ pur vero che la teste [REDACTED] era shopkeeper di I livello e che un secondo livello riportava a lei; deve quindi presumersi che la [REDACTED] e il ricorrente non svolgessero esattamente lo stesso ruolo.

Cionondimeno, la stessa parte resistente ammette che Valletta dal 1.3.2016 ricopriva un ruolo (quello di caporeparto di II livello, cd. shopkeeper) che comportava la gestione dei reparti assegnati, il raggiungimento degli obiettivi commerciali fissati, il coordinamento delle risorse addette (par.3.5 e 3.6 della memoria di costituzione), evidenziando così gli aspetti manageriali di tale funzione, comuni a quella del team leader, mentre dall’istruttoria non è emerso in cosa esattamente la figura del team leader si differenziasse dal punto di vista contenutistico da quella del caporeparto.

Inoltre è rimasto indimostrato il reale contenuto delle selezioni adottate dalla parte datoriale, lasciando così il dubbio che si sia trattato di un’operazione



pretestuosa che mirava a spostare personale secondo criteri non oggettivi e trasparenti, dubbio tra l'altro confermato dalla circostanza che, in alcuni casi, come riferito dalla teste Sepe, sono stati assegnati alla mansione di team leader dell'unità produttiva di Roma soggetti che avevano svolto la mansione di shopkeeper e che non avevano, come [REDACTED], superato le selezioni; la teste conosce molto bene la situazione e ha precisato che tali soggetti [REDACTED], [REDACTED]) sono stati "ripescati" e ammessi alla mansione di team leader, la [REDACTED], in particolare, in sostituzione del [REDACTED]

La carenza di prova, sia circa una reale soppressione della figura dello shopkeeper (non essendosi potuto stabilire con certezza la differenza di contenuto professionale tra le due figure di caporeparto e team leader), sia circa una corretta selezione del personale assegnato alla mansione di team leader, con conseguente creazione del soprannumero di shopkeeper nell'unità produttiva di Roma, inficia dunque tutto il processo che ha condotto alla individuazione del [REDACTED] tra coloro che andavano trasferiti, rendendo illegittimo il trasferimento ancor prima di verificare i carichi di famiglia dei lavoratori in comparazione ai fini del rispetto delle regole di correttezza e buona fede.

Il ricorso pertanto appare fondato sotto il profilo del *fumus boni juris*.

Sussiste altresì il *periculum in mora*; considerate la distanza della sede cui Valletta è destinato e la situazione personale e familiare dello stesso, come si evince dalla documentazione in atti (v. certificato di stato di famiglia, da cui si evince che il ricorrente è padre di due figli adolescenti, e atto di compravendita da cui si evince che solo nel 2014 la famiglia aveva investito nell'acquisto di un immobile a Roma), deve ritenersi che i tempi necessari alla definizione del giudizio di merito possano pregiudicare in modo irreversibile il suo stato psico-fisico (v. prescrizione medica in data 9.1.2019, da cui si evince che è affetto da stato ansioso-depressivo, presumibilmente originato dalla vicenda del trasferimento).

Quanto alla questione della inammissibilità dell'ordine cautelare, non sussistono gli ostacoli evidenziati dalla parte resistente; in primo luogo parte ricorrente ha chiesto disporsi la sospensione del trasferimento, con



conseguente ordine di riammissione nel posto di lavoro di provenienza e pertanto non si tratta di determinare conseguenze irreversibili, che sarebbero certamente incompatibili con un ordine di natura cautelare; riguardo all'incoercibilità, trattasi di questione che attiene all'eventuale fase esecutiva del provvedimento, ma essa non è di ostacolo all'emissione di un ordine che potrebbe essere anche oggetto di attuazione volontaria, senza ricorso all'esecuzione coattiva.

Pertanto il ricorso è da accogliere e la parte resistente, quale soccombente, deve essere condannata al pagamento delle spese di lite, che si liquidano come in dispositivo e si distraggono in favore dell'avv. Salvagni, dichiaratosi antistatario.

PQM

Visti gli artt.669 bis, 700 CPC:

dichiara l'illegittimità del trasferimento del ricorrente presso l'unità produttiva di Casalecchio di Reno con decorrenza 22.12.2018, ne dispone la sospensione e ordina la riammissione di [REDACTED] presso l'unità produttiva di Galleria commerciale Porta di Roma o in altra sede di Roma con mansioni compatibili con il suo inquadramento contrattuale e la sua professionalità;

condanna parte resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che liquida in E.2500,00, oltre 15%, IVA e CAP come per legge, da distrarsi.

SI COMUNICHI.

Roma 29.7.2019

Il giudice

Dott. S.Rossi

