

Dispone l'ottavo comma dell'art.2103 c.c.: *“Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

La giurisprudenza di legittimità ha avuto anche di recente modo di chiarire che *“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.. 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”* (Cass. n.23595/2018, conforme a n.807/2017).

Orbene, l'unica cosa che [REDACTED] ha dimostrato, poiché incontestata, è che c'è stata una riduzione delle posizioni lavorativa di Team Leader nei due stores di Roma da 48 a 29. Il che appare pienamente legittimo in ossequio al principio costituzionale di libertà di impresa e di conseguente libera adozione di nuovi moduli organizzativi da parte del datore di lavoro.

Ma a tale unico dato certo si accompagna un' indefinita nebulosa su tutti gli ulteriori ed altrettanto rilevanti aspetti della vicenda per nulla chiariti dalla difesa della convenuta:

- non è stato dedotto né provato che presso le medesime sedi mancassero altre posizioni vacanti, proprie del livello II contrattuale posseduto dalla ricorrente, diverse da quelle di Team Leader. Posizioni che la lavoratrice avrebbe potuto ricoprire, essendosi limitata la convenuta ad affermare di aver proposto un demansionamento o incentivo all'esodo poiché uniche alternative al trasferimento (mera valutazione indebitamente delegata al testimone) senza né illustrare, né produrre organigramma attuale dei due stores di Roma. Ed infatti il doc.2 elencato trionfalisticamente quale “documentazione attestante l'insussistenza di posizioni lavorative vacanti presso gli store Ikea” sembrerebbe essere mera stampa del 4.6.2019 (il trasferimento è di 3 mesi prima) di pagina web di ricerca opportunità lavoro dalla quale emergerebbe per i candidati, non si sa con quali filtri ivi previsti ed attivati, “nessun risultato per la ricerca”.
- Ha sostenuto la difesa della società che l'attuale team leader necessario alla nuova organizzazione è soggetto dotato di competenze professionali differenti da quelle del vecchio capo reparto, operando il primo in modo trasversale nell'ambito di varie



attività tra loro collegate e ricollegabili ai due diversi processi “commerciale” e “operativo”. Orbene, agli atti è assente qual si voglia job description della nuova figura di Team leader il che inibisce qual si voglia comparazione delle competenze e mansioni proprie della figura rispetto alla precedente di capo reparto pacificamente ricoperta dalla ricorrente.

- Inoltre, se l'istante è stata ammessa (dato pacifico) alla selezione per ricoprire il nuovo ruolo di Team Leader non si comprende come possa sostenersi a priori che la ricorrente non avrebbe avuto esperienza e professionalità per ricoprire tale ruolo. Né a posteriori la società ha dimostrato che l'istante non ha superato le selezioni, né ha chiarito quali siano stati i parametri valutativi utilizzati, né chi e quanti vi hanno partecipato, né con quali risultati, sicché un trattamento differente dell'istante rispetto a coloro che hanno, secondo Ikea, superato le prove appare del tutto arbitrario.

Non essendo stata in alcun modo offerta la prova dell'utilizzo di qual si voglia parametro oggettivo di scelta tra i 48 dipendenti concorrenti ai 29 posti residuati di Team Leader difetta qual si voglia elemento che agganci il trasferimento della ricorrente (e non di altri) ad esigenze organizzative proprie della datrice di lavoro.

Onde valutare quindi la legittimità/non arbitrarietà secondo i parametri della correttezza e della buona fede dell'operato della convenuta, mancando un'esigenza aziendale oggettiva comprovata riferita alla scelta di quale lavoratore trasferire, soccorrono esclusivamente i parametri oggettivi dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio.

Orbene è la stessa [REDACTED] sostenere che “*molti di coloro che hanno superato le selezioni per il ruolo di Team Leader*”, e quindi che non sono stati trasferiti “*hanno carichi di famiglia e maggiore anzianità della ricorrente*”.

“Molti” evidenzia che non “tutti” coloro che non sono stati trasferiti da Roma avevano maggiori carichi di famiglia e/o maggiore anzianità della ricorrente.

Quanto basta onde ritenere comprovata quanto meno l'illegittimità del trasferimento, tralasciando l'ulteriore argomento della affermata e non comprovata non equiparabilità dei centri pop-up di Roma con gli stores, uno dei primi ancora incontestatamente aperto, negozi di cui non è stato neppure accennata la composizione organica dei dipendenti di II livello. Le uniche argomentazioni svolte riguardo agli impiegati presso tali ulteriori punti vendita riguardano infatti le posizioni delle signore [REDACTED] (di ques'ultima anzianità e carichi di famiglia non sono specificati) che apoditticamente si afferma possedere “competenze diverse, più ampie e generalizzate rispetto alla ricorrente” (quali non è dato sapere).



Riguardo al periculum

Ha rilevato la difesa di Ikea che il trasferimento non ha avuto in fatto alcun seguito posto che la ricorrente non si sarebbe ancora trasferita a Pisa, da cui l'abuso dello strumento cautelare ben potendo l'istante attendere la decisione del giudizio a cognizione piena.

Osserva l'Ufficio come sia incontestato agli atti che: la ricorrente sia madre single di un minore di anni 3; ella sia l'unico genitore a sostenere il nucleo familiare (vedi certificato di stato di famiglia agli atti); la medesima abbia accusato disturbo ansioso depressivo di tipo reattivo a seguito dei fatti oggetto di causa (vedi docc. da 21 a 29 ricorso e da ultimo certificato del 16.5.2019 prodotto in udienza dal quale emerge prescrizione farmacologica, analoga a precedente del 16.4.2019 con allegato scontrino di acquisto presso farmacia, e presa in cura presso il [REDACTED] con prossimo appuntamento a distanza di meno di un mese dal precedente in data 11.6.2019). La ricorrente ha inoltre chiarito a verbale che l'aspettativa per congedo parentale in ragione della quale era al momento assente (in precedenza vedi certificati di malattia in atti) aveva ritardato il trasferimento aveva a scadere il giorno 5.6.2019, data in cui è stata trattenuto il presente procedimento in riserva.

Sussistono quindi plurimi elementi onde valutare sussistente attuale pregiudizio alla salute della ricorrente a cui si aggiungerebbe, in ipotesi di operato trasferimento ad oltre 350Km dal luogo di residenza, danno all'organizzazione familiare anche in termini di sostenibilità economica del menage (si noti che, invariata la retribuzione, l'indennità di trasferimento che [REDACTED] ha previsto di erogare è del più che contenuto importo netto di €2.000,00 come da comunicazione di trasferimento in atti).

La sussistenza di entrambi gli elementi del fumus e del periculum impongono l'accoglimento del ricorso e la conseguente condanna della resistente alla refusione dei compensi di lite.

P.Q.M.

Dichiara l'illegittimità del trasferimento intimato alla ricorrente con lettera del 12.3.2019 e per l'effetto ordina alla convenuta la riammissione in servizio dell'istante con mansioni proprie del livello presso la sede di lavoro store Ikea di Anagnina; condanna la resistente alla refusione dei compensi di lite liquidati in complessivi €2.500,00, da distrarsi.

Si comunichi alle parti a cura della Cancelleria.

Roma, il 5.6.2019

Il Giudice



Accoglimento totale n. cronol. 59769/2019 del 07/06/2019
RG n. 15608/2019

Dott. Donatella Casari

Firmato Da: CASARI DONATELLA Emesso Da: ARUBAPECC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 1843a671a8b4c3173256ace35bb01219

