

OSSERVA

La domanda cautelare non è meritevole di accoglimento.

La ricorrente - assunta a tempo indeterminato alle dipendenze della convenuta il 9 agosto 2004 e adibita alla sede di Roma con mansioni di responsabile tecnico nel progetto presso il cliente finale (cfr contratto di assunzione in atti) - ha prestato di fatto la sua attività (come è pacifico in causa) per circa sette mesi e poi, dal 1 aprile 2005 al 31 agosto 2009, a causa di tre gravidanze in rapida successione, ha fruito di vari periodi di astensione obbligatoria, facoltativa, malattia e ferie rientrando in servizio a settembre 2009 con trasformazione dell'orario da full time a part-time.

Dalla documentazione in atti risulta che con lettera datata 15 dicembre 2009 l'azienda, essendo nel frattempo terminato "il progetto nell'ambito del quale era stata assunta e non esistendo alcuna altra posizione lavorativa vacante corrispondente alle sue competenze professionali" le aveva proposto il trasferimento presso la sede di Napoli dove risultava la vacanza della "posizione di analista nel progetto". La ricorrente rispondeva a mezzo dei suoi procuratori con lettera datata 24 dicembre 2009 manifestando la propria volontà di "opporsi a tale proposta perché infondata in fatto in diritto e, pertanto, assolutamente illegittima" e precisando che "non intende aderire alla proposta di cui alla lettera raccomandata a mano del 15/12/2009".

Con lettera datata 5 gennaio 2010 la società le ha comunicato il licenziamento "in ragione della soppressione della sua posizione lavorativa di responsabile tecnico" stante l'impossibilità di un reimpiego su altre postazioni di lavoro attive in azienda in mansioni diverse ed equivalenti a quelle di assunzione a seguito della mancata accettazione della proposta aziendale di trasferimento a Napoli.

Con il ricorso in esame la ricorrente ha impugnato il predetto provvedimento sostenendo che la realizzazione del progetto a cui era adibita non giustifica il provvedimento di recesso e che nella comunicazione di licenziamento la società resistente non ha dimostrato la reale sussistenza dei motivi del recesso e del nesso di causalità né l'impossibilità di una sua diversa utilizzazione. Ha inoltre dichiarato di essere disposta all' adibizione a mansioni anche inferiori.

Tali doglianze non sono meritevoli di accoglimento.

Va preliminarmente evidenziato che non vi è contestazione in ordine alla ragione posta a base del provvedimento risolutivo ovvero alla realizzazione del progetto per il quale fu assunta la ricorrente (e conseguente soppressione del suo posto di lavoro) . La stessa lavoratrice ha dichiarato in sede di libero interrogatorio : "Quando fui assunta fui adibita alle mansioni di capo progetto nel progetto " commissionato dalla . Da quanto ho appreso dall'azienda il predetto progetto si era concluso. Non mi risulta che la commessa fosse ancora in essere al momento del mio licenziamento". Infatti al rientro dalla maternità la stessa fu adibita a compiti diversi da quelli in precedenza svolti collaborando " alla redazione di alcuni documenti per la partecipazione dell'azienda ad alcune gare".

Orbene, se è vero che la realizzazione del progetto non potrebbe giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro è anche vero che nel caso in esame l'azienda aveva cercato soluzioni alternative proponendo alla ricorrente il trasferimento nella sede di Napoli, trasferimento che era stato dalla stessa espressamente rifiutato. D'altra parte la ricorrente non ha minimamente dedotto la possibilità di reimpiego in mansioni equivalenti a Roma ed anzi tale possibilità sembra doversi escludere alla luce delle stesse dichiarazioni della ricorrente : "Non so se attualmente la società abbia qualche commessa a Roma". A questo proposito va ricordato che, secondo il costante insegnamento della Suprema Corte l'onere datoriale della dimostrazione della impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe

a quelle svolte in precedenza deve comunque essere mantenuto entro limiti di ragionevolezza e il lavoratore, pur non essendo gravato dalla relativa incombenza probatoria, che grava per intero sul datore di lavoro, ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego. Nel caso in esame, peraltro, tale possibilità deve escludersi poiché non solo non risulta che la società abbia acquisito nuove commesse a Roma, ma è emerso dall'interrogatorio delle parti che vi è stata anche la risoluzione di altri rapporti lavorativi nella sede di Roma. Peraltro, come evidenziato dalla Cassazione: "la prova della inutilizzabilità delle prestazioni del lavoratore licenziato non richiede che in ipotesi di riduzione dell'organico, il datore di lavoro dia conto anche dei criteri seguiti per la selezione dei soggetti da utilizzare per una redistribuzione dei compiti nell'ambito del personale già esistente, giustificando in base ad una valutazione comparativa la propria scelta imprenditoriale, che resta invece insindacabile nei suoi profili di congruità, e non esclude l'effettività della soppressione del posto di lavoro anche nell'ambito di un riassetto organizzativo" (Cass 10356/02).

Quanto, infine, all'asserita disponibilità ad essere adibita anche a mansioni inferiori, la Cassazione ha precisato che: "la verifica della possibilità di "repechage" va fatta con riferimento a mansioni equivalenti; ove i lavoratori abbiano accettato mansioni inferiori onde evitare il licenziamento, la prova dell'impossibilità di "repechage" va fornita anche con riferimento a tali mansioni, ma occorre, in quest'ultimo caso, che il patto di demansionamento sia anteriore o coevo al licenziamento, mentre esso non può scaturire da una dichiarazione del lavoratore espressa in epoca successiva al licenziamento e non accettata dal datore di lavoro, specie se il lavoratore abbia in precedenza agito in giudizio deducendo l'illegittimità del licenziamento" (Sent. n. 6552 del 18/03/2009). Nel caso in esame deve escludersi l'esistenza di un simile patto alla luce delle inequivocabili espressioni utilizzate dalla lavoratrice nella lettera del 15 dicembre 2009 con cui aveva rifiutato il trasferimento (" Il lavoratore non può essere trasferito con l'assegnazione a mansioni inferiori a quelle precedenti ... Si avrebbe quindi un chiaro ed inequivocabile ' demansionamento ' che rende illegittimo il trasferimento proposto ") e non essendovi alcuna dichiarazione in tal senso coeva al licenziamento.

Sulla base di tali elementi, nei limiti di una cognizione necessariamente sommaria, la domanda cautelare non può trovare accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza.

PQM

Rigetta la domanda

Condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali che liquida in euro 1.000,00.

Roma, 6.4.10

Il Giudice

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO

DEPOSITATO 6 APR. 2010
Roma, il.....

IL CANCELLIERE C1
Paola Zammarotti



FATTO
AVVISO
6/4/2010

IL CANCELLIERE C1
Paola Zammarotti