



Sent. Nr. 190/2014  
Del 12/06/2014  
Dep. 12/06/2014  
Fasc. Nr. 525/2011  
Cron. Nr. 1595/2013

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA**  
**SEZIONE LAVORO**

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.  
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la  
seguinte:

**SENTENZA**

Nella causa di lavoro iscritta al n. 525 del Ruolo Generale dell'anno  
2011 promossa con ricorso depositato in data 15 aprile 2011 da  
ZI [REDACTED]  
elettivamente domiciliata a [REDACTED]  
[REDACTED] presso e nello studio dell' [REDACTED] che la  
rappresenta e difende come da procura a margine del ricorso  
introduttivo

**RICORRENTE**

**Contro**

**COOPERATIVA SOCIALE [REDACTED]**

In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente  
domiciliata a [REDACTED] e nello studio  
dell' avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende come da  
procura in calce alla memoria di costituzione e risposta

**GIURE.IT**

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

**CONCLUSIONI:**

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 12 giugno 2014

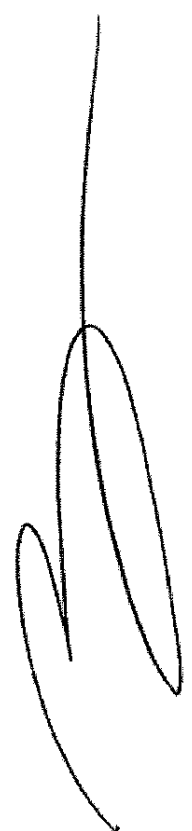
Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 12 giugno 2014

**MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 15 aprile 2011 regolarmente notificato Zi [REDACTED] A [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, la Cooperativa Sociale [REDACTED] affinché il Tribunale adito dichiarasse l'illegittimità del licenziamento intimato alla stessa e per l'effetto ordinasse alla resistente di reintegrarla nel posto di lavoro precedentemente occupato con il medesimo inquadramento economico e contrattuale e per l'effetto la condannasse ex art. 18 della legge n.300/1970 al pagamento di un'indennità a titolo di risarcimento dei danni commisurata alla retribuzione globale di fatto relativa al proprio inquadramento contrattuale dal giorno del licenziamento 4 marzo 2011 a quello dell'effettiva reintegra e al versamento dei relativi contributi previdenziali.

Domandava in subordine che la società resistente fosse condannata a riassumerla con il medesimo inquadramento economico e contrattuale e al risarcimento quantificato nelle mensilità maturate



GIURETTI

dalla data del licenziamento fino a quella della sentenza.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

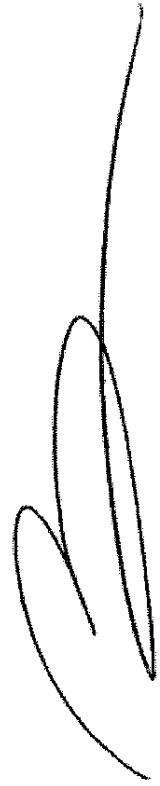
Si costituiva con memoria depositata in data 8 luglio 2011 la Cooperativa Sociale [REDACTED] chiedendo il rigetto del ricorso per motivi che esponeva dettagliatamente.

La causa veniva istruita con la produzione di documenti e l'escussione di testi.

La causa veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza all'odierna udienza.

Si osserva, innanzitutto, che affinché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia considerato legittimo occorre non solo che il datore di lavoro provi le ragioni tecniche organizzative e produttive dello stesso, ma che dimostri anche l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in altri posti di lavoro che il lavoratore ha l'onere di indicare.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. lav. n. 3040/2011, ) "In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di

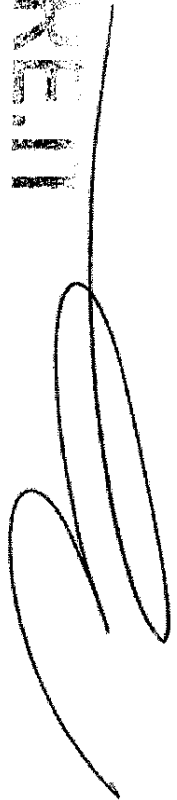


**GIURET**

una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti".

Orbene nel caso di specie dall'istruttoria espletata è risultato provato che la ricorrente, dipendente part time, si occupava in maniera assolutamente prevalente di formazione e che solo in maniera marginale svolgeva altre attività.

In particolare il teste ██████████ responsabile dell'area anziani della cooperativa ha riferito che "La dr.ssa Zi ██████████ per quanto ne so si occupava di formazione. Gli eventi nella Coop erano all'anno tendenzialmente due, più altri due di vario contenuto. L'ideatore di questi era il Presidente della Coop. e la Dr.ssa Zi ██████████ faceva da collegamento tra il presidente e chi organizzava in loco l'evento... chi era nel territorio considerato che l'azienda opera in regioni diverse si occupava della parte operativa dell'organizzazione degli eventi: per esempio nel doc. 12 che mi viene mostrato io compaio in due eventi in cui operavo in modo effettivo nel senso che mi sono occupato dell'allestimento... Per quanto ricordo ██████████ usciva 2 o 3 volte all'anno e per l'impaginazione c'era una collaborazione

C  
O  
R  
R  
E  
T  
T  
IC  
O  
R  
R  
E  
T  
T  
I

fattiva con la stamperia T [REDACTED]. L'impaginazione veniva effettuata dalla sig.ra Z [REDACTED] in collaborazione con la suddetta stamperia... la Dr.ssa Z [REDACTED] non si occupava della progettazione del contenuto di [REDACTED] in quanto l'ideazione e la progettazione dei contenuti di [REDACTED] veniva direttamente da presidente M [REDACTED]... La Dr.ssa Z [REDACTED] non si occupava dell'elaborazione delle Carte dei servizi, ma si occupava di organizzarne i contenuti e di impaginarli... La Coop [REDACTED] avrà fatto 3 DVD in tutta la sua vita . I DVD venivano realizzati da ditte esterne e la Dr.ssa Z [REDACTED] teneva i contatti con le ditte esterne...La Dr.ssa Z [REDACTED] svolgeva attività di chairman in relazione eventi organizzati dalla Coop, non si occupava della conduzione di gruppi di ricerca sulla tematica inerente la psichiatria e gli anziani”

La teste [REDACTED] dipendente della resistente, ha, parimenti, confermato che la ricorrente si occupava prevalentemente di formazione e solo marginalmente di organizzare eventi.

Tale teste in relazione all'organizzazione degli eventi ha poi chiarito che “ L'ideazione e la progettazione degli eventi veniva effettuata dal Presidente, [REDACTED] che poi utilizzava il suo staff per organizzare gli eventi” ed ha confermato che varie altre persone provvedevano all'attività di organizzazione degli eventi.

Anche questa testimone ha confermato la marginalità dell'attività svolta per la pubblicazione [REDACTED] riferendo che usciva da 1 a 3

volte l'anno e che l'attività di impaginazione della stessa era marginale.

Tale teste ha, poi, precisato che alla stesura del bilancio sociale redatto una volta all'anno collaboravano una pluralità di persone e che la ricorrente metteva insieme gli articoli che venivano in parte redatti da lei ed in parte da altri.

In ordine alla carta dei servizi detta teste ha precisato che la ricorrente collaborava con i referenti delle strutture alla loro redazione precisando che attualmente l'aggiornamento delle stesse è demandato ai responsabili delle aree funzionali.

Per quanto attiene al ruolo svolto dalla ricorrente nella comunicazione con i mass media detta teste ha detto che: "Preciso che noi aderiamo a [REDACTED] e che all'interno della stessa c'è un funzionario che si occupa dei rapporti con la stampa. La Dr.ssa Z [REDACTED] si interfacciava con questo funzionario per la pubblicazione degli articoli sulla stampa locale. Trattasi di un numero molto limitato di articoli".

La circostanza che i rapporti con i mass media non fossero frequenti è del resto confermata anche dal teste [REDACTED] che ha aggiunto che la ricorrente aveva seguito i rapporti con [REDACTED]

[REDACTED] ha, altresì, riferito che: "Ribadisco che tutta l'ideazione della realizzazione in questo caso dei DVD è sempre stata fatta dal Presidente [REDACTED] che con la collaborazione della Z [REDACTED] e tecnici specializzati e consulenti retribuiti ha gestito il



GIURETTI

progetto dei DVD indicati nel capitolo 15...La realizzazione del sito internet è stata gestita principalmente dalla sottoscritta per quanto riguarda il rapporto con la softerhouse e quant'altro. La Z [redacted] ha collaborato allo stesura dei primi testi da inserire in internet collaborando e relazionandosi con la sottoscritta".

Il teste [redacted] ha, poi, detto che " La dott.ssa Z [redacted] svolgeva le seguenti mansioni: progettazione ed erogazione della formazione, partecipava all'equipe di lavoro"

La teste [redacted] sca responsabile del settore salute mentale della resistente ha parimenti asserito che " La ricorrente si occupava principalmente di formazione mentre l'attività di organizzazione eventi era marginale"

In relazione all'organizzazione degli eventi detta teste ha specificato che " Per quanto ne so a partire dal periodo in cui sono stata assunta si occupava dell'ideazione individuazione logistica e delle persone da coinvolgere il Presidente Roberto [redacted] che si rivolgeva a diversi collaboratori per l'esecuzione dell'evento".

Né in contrario rileva la deposizione del teste [redacted] che da una parte in alcuni punti appare generica e dall'altra letta nel suo complesso non contrasta in maniera significativa con il quadro probatorio di cui sopra.

Lo stesso ha, del resto, riferito che " La Z [redacted] si occupava di comunicazione, formazione aziendale del coaching consulting aziendale dei piani formativi aziendali, partecipava alle equipe di

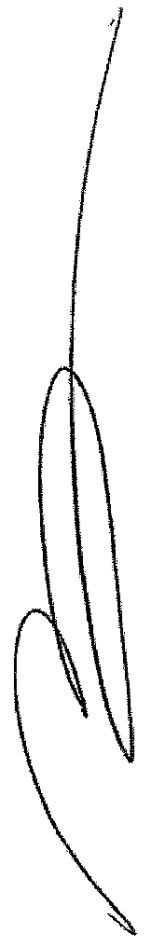
GURETT

lavoro per monitorare il clima e la motivazione dei gruppi di lavoro e degli interventi formativi sulla comunicazione presso le sedi regionali della [REDACTED]”

Neppure dirimente in senso contrario è la deposizione della teste [REDACTED] che, estranea alla cooperativa, ha riportato principalmente la sua esperienza in relazione all'evento “ Infanzia e famiglia” e ciò tanto più se si considera che non è in contestazione che la ricorrente si occupasse seppur marginalmente e con altri di organizzazione di eventi.

Dalla deposizione dei testi [REDACTED] e dalla documentazione prodotta dalla resistente (doc. n.2) è altresì risultato provato che la Cooperativa ha effettivamente esternalizzato l'attività di formazione prima affidata alla ricorrente.

In particolare il teste V [REDACTED] in relazione alla decisione di affidare l'attività di formazione ad aziende esterne specializzate ha riferito: “ Sono a conoscenza della circostanza in quanto al momento della decisione ero consigliere di amministrazione, la decisione presa riguardava la consapevolezza che l'attività in 5 regioni diverse della Coop, di cui una a Statuto Speciale fosse di un grado di complessità tale da non poter trovare risposte adeguate in un'unica risorsa operante nella sede centrale. Abbiamo pertanto deciso di fare attività formative affidandoci a ditte esterne dei diversi territori in cui operiamo... le aziende esterne forniscono un prodotto finito per quanto riguarda la formazione. Nel senso che prendono in



**GIURE.IT**


carico un corso di formazione e lo svolgono dall'idea fino alla rendicontazione. Invece la Dr.ssa Z [redacted] di questo percorso copriva dei pezzi, o svolgeva la formazione o attivava i formatori, ma non svolgeva la parte di rendicontazione cioè tutta la parte documentale che deve essere prodotta al fine di avere dei rimborsi per i costi sostenuti.”

Dall'istruttoria espletata risulta, quindi, provato che la ricorrente svolgeva attività prevalente di formazione e solo in via marginale altre attività di cui alcune sporadiche e che la resistente ha effettivamente esternalizzato l'attività di formazione e, pertanto, la sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Occorre, quindi, verificare se la ricorrente potesse essere collocata in una diversa posizione lavorativa e se, perciò, sia fondata la sua doglianza in merito alla violazione dell'obbligo di repectage.

A questo proposito si rileva, innanzitutto, che la ricorrente nel ricorso introduttivo si è limitata a dedurre genericamente che poteva, stante sua la professionalità e le molteplici mansioni svolte, essere assegnata ad altra posizione lavorativa e che la società resistente avrebbe potuto offrirle il posto di addetto alle risorse umane ruolo per cui era stato assunto [redacted] Prignoli.

In relazione a quest'ultima posizione si osserva, innanzitutto, che [redacted] come risulta dal documento n.11 prodotto da parte resistente e non specificamente contestato, è stato assunto in data 6 settembre 2010 e, quindi, prima del licenziamento della ricorrente e



GRUPPO  
CANTIERI  
RETI

della delibera del 16 dicembre 2010 del consiglio di amministrazione con cui si è deciso di esternalizzare l'attività di formazione e, pertanto, già per questo motivo assorbente tale posizione non poteva essere offerta alla ricorrente.

Si osserva, peraltro, che [redacted] ha un livello contrattuale superiore alla ricorrente e che le mansioni dallo stesso svolte sono diverse da quelle a cui era stata adibita la ricorrente in quanto è responsabile del personale e non si occupa di formazione limitandosi a tenere le relazioni con le aziende esterne a cui viene affidata la formazione e con i sindacati ( cfr. testi [redacted]

[redacted]

Per quanto attiene al richiamo fatto dalla ricorrente alle varie mansioni espletate marginalmente si rileva che lo stesso secondo la giurisprudenza sopra richiamata non è sufficiente in quanto il lavoratore ha l'onere di indicare le posizioni dove può essere ricollocato e nel caso di specie non solo la ricorrente non l'ha indicato, ma dagli atti e dai documenti di causa non è nemmeno risultata la sussistenza di una posizione libera in azienda avente ad oggetto dette mansioni.

Del resto per quanto risulta dal documento n.11 prodotto dalla resistente successivamente al licenziamento della ricorrente non sono stati assunti lavoratori che svolgessero tali mansioni, né ciò è emerso dall'istruttoria.

Parte ricorrente, poi, in sede di note conclusive alla luce delle

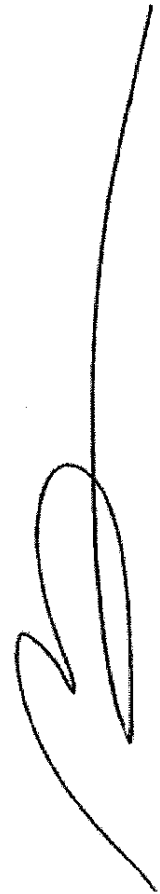
assunzioni effettuate nel periodo prossimo e successivo al suo licenziamento e risultanti documento n.11 prodotto da parte resistente ha asserito che avrebbe potuto essere adibita ad assistente dell'infanzia livello D1 per il quale c'erano state 7 nuove assunzioni, educatore generico livello D1 per le quali c'erano state 17 nuove assunzioni, educatore professionale livello D2 per il quale c'erano state 9 nuove assunzioni e educatore professionale D3 per il quale c'era stata una nuova assunzione.


Orbene si osserva che la ricorrente è stata assunta come 7 livello e che per quanto risulta dal documento n.11, non contestato da parte ricorrente, i livelli relativi a tali posizioni ad eccezione del livello D3 erano tutti inferiori e aventi ad oggetto mansioni diverse e non equivalenti a quelle svolte dalla ricorrente e che tali rapporti di lavoro, per quanto si può evincere da tale documento, sono durati pochi mesi e, quindi, erano presumibilmente a tempo determinato.

Si rileva, inoltre, che il rapporto di lavoro con l'educatore professionale D3 è stato instaurato in data 25 marzo 2011 e cessato in data 31 maggio 2011.

Ne consegue, pertanto, che le suddette assunzioni non possono valere a provare la violazione dell'obbligo di repechage.

Si evidenzia, poi, che l'assenza di posti dove ricollocare la ricorrente si ricava anche dalle risposte negative in tal senso fornite dai responsabili area servizi educativi e riabilitazione psichiatrica, area infanzia e area anziani alla richiesta effettuata da Marco



 per ricollocare la <sup>licenziato</sup> ~~resistente~~ dopo la delibera con cui è stata decisa l'esternalizzazione dell'attività formativa ( cfr. e mail prodotte sub doc. n. 10 da parte resistente).

Si osserva, peraltro, che in relazione al rapporto tra obbligo di repechage e mansioni inferiori la Cassazione ( Cass. lav n. 6552/2009) ha statuito che: " Quando il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in particolare per soppressione del reparto cui sono addetti i lavoratori licenziati, 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".

Orbene nel caso di specie parte ricorrente non ha in alcun modo provato di essersi offerta di svolgere mansioni inferiori, né ciò risulta dalla documentazione in atti.

Da quanto sopra esposto deriva che il ricorso deve essere rigettato.

Si ritiene che stante la peculiarità in fatto della controversia e la qualità delle parti debbano essere integralmente compensate le

spese giudiziali tra le parti.

**P.Q.M.**

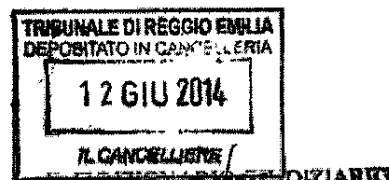
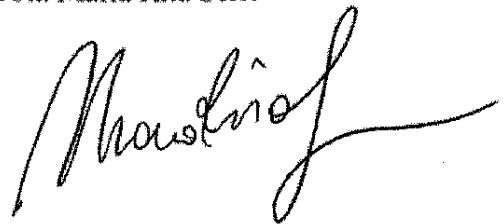
Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 525/2011 R.G., così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso
- 2) Compensa le spese giudiziali tra le parti

Reggio Emilia, 12 giugno 2014

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri



**GIURE.IT**