

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile RG 90/2011

promossa da:

[redacted] ricorrente

con [redacted]

contro

[redacted] resistente

con [redacted]

in punto a : retrodatazione rapporto di lavoro subordinato, mansioni superiori, differenze retributive, licenziamento.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 18/1/2011 il sig. [redacted] conveniva in giudizio l'azienda [redacted] che commercializza all'ingrosso e al minuto prodotti alimentari per panificazione, pasticceria, gelateria e ristorazione (d'ora in avanti anche sol. [redacted]) - per accertare il proprio diritto: alla retrodatazione del rapporto di lavoro subordinato intercorso con la



società al 26/1/2007 (periodo in cui era formalizzato un co.co.co); alle differenze retributive conseguenti a mansioni superiori di quadro di fatto svolte in costanza di rapporto; all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per GMO subito 30/12/2009; alla corresponsione di retribuzioni arretrate dei mesi di ottobre, e dicembre 2009, gennaio 2010, ferie, festività e permessi mai corrisposti, per complessivi € 12.367,46, somma quest'ultima per la quale faceva richiesta di emissione di ordinanza di cui all'art. 423 c.p.c. .

Il ricorrente esponeva di avere svolto in favore di [REDACTED] s.l., sin dall'inizio del suo rapporto lavorativo con la stessa, mansioni di natura subordinata di natura prettamente commerciale, ed in particolare i suoi compiti erano e sono sempre stati quelli di intrattenere rapporti con i vari fornitori per il settore pasticceria della zona di Reggio Emilia e Modena, occupandosi poi dei rapporti con i clienti di detta zona; ciò seguendo le direttive interne che gli erano impartite dai dirigenti della società.

Compito de [REDACTED] non era quello di piazzare i prodotti realizzati da [REDACTED] s.r.l., ma principalmente quello di reperire e selezionare fornitori, negoziare con essi, ordinarne i materiali e curarne i rapporti, in sostanza più che di vendere si trattava di acquistare bene; ma anche poi di seguire le vendite e curare la soddisfazione degli acquirenti e la regolarità dei pagamenti.

Da ciò la rivendicazione della qualifica di quadro ai sensi dell'art.107 CCNL commercio.

Quanto al licenziamento per GMO per soppressione della mansione de [REDACTED] la circostanza non è vera posto che già il settore commerciale aveva subito nel2009 le dimissioni di due agenti mai rimpiazzati; né è vero lo stato di crisi aziendale posto a fondamento di tale inveritiera soppressione. E da qui tutte le domande contenute in ricorso, come più sopra sinteticamente esposte.

Dopo la notifica del ricorso e del decreto [REDACTED] i costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, eccependo nullità e/o inammissibilità del ricorso per indeterminatezza del "petitum", contestando gli assunti del ricorrente, e svolgendo domanda riconvenzionale tesa ad accertare descritti inadempimenti contrattuali de [REDACTED] lo sviamento della clientela da parte dello stesso, con condanna del ricorrente al risarcimento dei danni pari € 25.000,00 e € 75.000,00, con eventuale compensazione impropria delle reciproche pretese.

Espletata la fase dell'istruzione probatoria mediante l'esame delle parti e l'assunzione di numerosi testimoni ed acquisizioni documentali, e l'emissione da parte del Giudice di ordinanza di pagamento a carico dell'azienda della somma di € 7.721,76 netta, oltre ad accessori, all'udienza del 30 settembre 2014 il Giudice pronunciava il dispositivo della presente sentenza dandone lettura all'esito della discussione orale tenuta dalle parti.



Il ricorso è in parte fondato e come tale va accolto: esclusa in radice l'eccezione di nullità per indeterminatezza dello stesso, che è invece completo in tutti i suoi elementi formali e sostanziali (tanto che la stessa LB si costituisce con memoria di 38 pagine circostanziando doviziosamente in fatto e diritto), ed è chiaro nell'esposizione di petitum e causa petendi e nell'articolazione delle prove richieste.

Non appare accoglibile la prima domanda svolta dal ricorrente, e cioè sostanzialmente l'accertamento della natura subordinata del rapporto sin dalle origini delle prestazioni rese in favore di [REDACTED]

Anzitutto va rilevato come nessun contratto di co.co.co risulti esistente tra le parti, e come l'imputazione a co.co.co nelle buste paga prodotte quale doc.1 ric. (dal gennaio 2007 all'aprile 2009) sia riferita al compenso di amministratore percepito dal Lusenti in quegli anni (si veda infatti l'aliquota previdenziale al 16% corrispondente).

E' infatti emerso sia dall'istruttoria espletata che dalla documentazione offerta dall'azienda, come in realtà [REDACTED] divenne socio di [REDACTED] nel giugno 2006 a seguito del conferimento del ramo d'azienda di una s.a.s. a lui facente capo; e nel gennaio 2007 divenne Consigliere d'Amministrazione a tempo indeterminato percependo un compenso annuale lordo di 27mila euro, al pari degli altri tre soci-amministratori [REDACTED] (sorella [REDACTED]) [REDACTED] (fr. doc.3 e 4 LB).

Al momento della nomina i quattro soci convenivano specifici settori d'indirizzo e gestione dell'attività: a [REDACTED] l'ufficio amministrativo, [REDACTED] la panificazione e pasticceria, a [REDACTED] gelateria.

Da allora, e per circa un paio d'anni, ogni socio ha sempre gestito il proprio settore con piena autonomia, pur riferendo agli altri ed adottando tutti insieme strategie comuni.

La migliore fotografia di come sono andate realmente le cose la dà il socio [REDACTED] (già socio fondatore di [REDACTED] in dal 2000, oramai socio di minoranza dopo l'entrata nella compagine sociale di altre figure che hanno probabilmente destabilizzato gli equilibri umani/lavorativi/economici iniziali) che all'udienza del 23/10/2012, con parole semplici ma che sono suonate tra le più genuine dell'intera istruttoria compiuta, afferma:

"la parola amministratori per me indica i quattro soci. Abbiamo sempre fatto le stesse cose e la sera ci riunivamo, non tutte le sere, come una bella famiglia... il sig. [REDACTED] come me, aveva potere decisionale sulla gestione dei clienti, scelta e acquisti a fornitori e non doveva rispettare un orario. Ci incontravamo in orari comuni in azienda o per riunioni, ma avevamo tempi diversi di gestione dei rispettivi lavori. Si trattava di riunioni di routine tra soci per valutare clienti e comunque



parlare dell'azienda" cui partecipavano solo i soci.

In sostanza, sia dalle parole di [redacted] che dell'altra socia/teste [redacted] [entrambi, per inciso, capaci a testimoniare, atteso come noto che *"Nei giudizi nei quali e parte una società avente personalità giuridica, l'incapacità a testimoniare sussiste soltanto nei confronti della persona fisica che si sia costituita come rappresentante della società"* Sez. 3, Sentenza n. 2036 del 15/10/1970], emerge non equivoco il ruolo di amministratore del [redacted] assoluta autonomia di gestione dello stesso, il non rispetto di alcun orario, l'attività di direzione e gestione del personale a lui sottoposto (cfr. dep. [redacted] magazziniere dell'azienda; lo conferma anche la teste [redacted] impiegata di [redacted]).

Per converso, nessuno dei testi escussi ha testimoniato su un ruolo eterodiretto del [redacted] (e da parte di chi poi? Nemmeno il ricorrente indica un proprio superiore gerarchico specifico), sull'obbligo per lo stesso del rispetto non solo di orari, ma soprattutto di direttive, sulla necessità di riferire a qualcuno del proprio lavoro, sulla esigenza di chiedere autorizzazioni per sconti o altro, su richiesta di ferie e permessi.

Per concludere, non uno degli elementi tipici della subordinazione (dei quali quello principe è proprio la sottordinazione gerarchica, funzionale e disciplinare) è emerso dall'istruttoria svolta; mentre il ruolo attivo che il [redacted] ebbe nei vari CdA (cfr.doc.6. 7 e 8 LBB) testimonia ed avvalorava il suo ruolo di direzione generale dell'azienda assieme agli altri soci amministratori, che ne esclude una diretta subordinazione (cfr.ex plurimis Cass. SL 1/2/2012 n.1424: *"la qualifica di amministratore di una società commerciale non è, invero, di per sé incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società, ma perché sia configurabile un rapporto di lavoro subordinato è necessario che colui che intende farlo valere non sia amministratore unico della società e provi in modo certo il requisito della subordinazione – elemento tipico qualificante del rapporto – che deve consistere nell'effettivo assoggettamento – nonostante la carica di amministratore rivestita – al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso"*).

E' poi avvenuto che nel 2009, a seguito di un profondo mutamento nella compagine sociale con l'entrata del socio [redacted] il Lusenti abbia dato le dimissioni dal CdA (pur mantenendo il titolo in prorogatio cfr.doc.9 [redacted] ed ha pattuito la propria assunzione quale lavoratore subordinato da parte dell'azienda (doc.10 e anche doc.13 [redacted]).

Ed infatti dal maggio 2009 (cfr.doc.2 e 3 ric) il [redacted] fu assunto come 'viaggiatore piazzista' addetto alle vendite, con inquadramento al II livello CCNL Commercio, ove sono inquadrati *"... i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di*



creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica" (articolo 100 - Classificazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2008 per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi).

Nei fatti, i testi sono pressochè unanimi nel dire che [redacted] *"ha sempre svolto le stesse mansioni per tutto il periodo in cui ha lavorato in azienda...è diventato dipendente ma nulla è cambiato nelle sue mansioni"* (sempre teste [redacted] in sostanza [redacted] ha continuato a fare quello che faceva prima (così anche [redacted]) seppur da dipendente, e dunque dovendo riferire al nuovo CdA e non assumendosi più in prima persona (in quanto non aveva poteri decisori) le scelte gestionali dell'azienda ed il relativo carico a livello di responsabilità.

Orbene, per il grado di autonomia rivestito (non timbrava cartellino, non era tenuto al rispetto di orari predefiniti –o meglio, secondo il tes [redacted] era, *"ma faceva come gli pareva"* pur senza mai incorrere in contestazioni disciplinari; non è emerso che giustificasse malattie o assenze), le responsabilità delegategli (*"penso che trattasse il prezzo coi clienti in quanto alcune volte è uscito con me e vedevo che negoziava il prezzo, i modi di pagamento, i quantitativi...quando è uscito con me dai miei clienti vedevo che faceva la trattativa di prezzo, gli spiegava il prodotto..."* teste [redacted] il personale che continuava a coordinare e a dirigere (cfr. deposizione [redacted] [redacted] si può ritenere che il corretto inquadramento del ricorrente sia quello di 1° livello CCNL citato, che prevede *"i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate"*.

Al contrario, non pare potersi inquadrare il [redacted] nella categoria Quadri (ove, per l'art.107 CCNL cit. rientrano: *"i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata..."*) in quanto nel caso in esame l'azienda è di modestissime dimensioni (cfr.visura camerale doc.12 ric. ove, nell'anno 2008, erano in forza 3 dipendenti).

Sulla possibilità da parte del Giudice di decidere anche su un livello di inquadramento intermedio rispetto a quello chiesto in ricorso si ricorda la costante giurisprudenza di Cassazione che stabilisce che *"la domanda intesa al riconoscimento di una qualifica professionale Superiore include implicitamente quella di riconoscimento delle qualifiche che, ancorché inferiori a quella richiesta, siano, nell'ambito del medesimo genere di mansioni, pur sempre superiori a quella attribuita al*



lavoratore dal datore di lavoro” Sez. L, Sentenza n. 13740 del 22/07/2004; da ultima Sez. L, Sentenza n. 3863 del 15/02/2008).

Con riguardo infine al licenziamento irrogato al [redacted] per GMO (cfr. doc.4 ric.), era onere dell'azienda dimostrare sia 'una situazione economica e finanziaria particolarmente grave e negativa' per l'anno 2009; sia la 'soppressione della mansione lavorativa' da [redacted] sia infine l'impossibilità di ricollocarlo in altre mansioni.

Nessuna di queste tre circostanze è stata provata.

Al contrario, come esattamente osserva il ricorrente nelle note finali, quanto alla situazione economica, la stessa non appariva e non era quella descritta nella lettera di licenziamento, atteso che dal bilancio 2009 (doc.24 LBB) si evince un aumento dei ricavi rispetto all'anno 2008; ricavi che sono ulteriormente aumentati nel bilancio 2010 che registra anche una diminuzione del passivo (doc.22 LBB).

Per altro, nè nell'assemblea del 21.12.09 citata anche nella lettera di licenziamento, né in quella precedente del 12.10.09, fu fatta alcuna menzione della necessità di ridurre personale o di crisi d'impresa nè si discusse della posizione lavorativa del [redacted] se non per dare incarico al CdA, perché provvedesse a migliore regolarizzazione del contratto di lavoro del ricorrente; e del pari si aumentarono i compensi degli amministratori, segno di inesistenza della crisi paventata.

Nemmeno i testi escussi hanno descritto una situazione di dissesto economico, al contrario affermando (e prova documentale è il [redacted] prodotto, ed i vari contratti a progetto stipulati) che l'azienda anche dopo il licenziamento del [redacted] proseguì nei rapporti con i clienti e fornitori e non vi fu affatto un calo di lavoro; e che assunse sia nel 2009 che nel 2010 ulteriore personale.

In particolare è emerso che si stipulò contratto a progetto con tale [redacted] pochi mesi prima del licenziamento di [redacted] cfr. contratto prodotto su ordine del Giudice da [redacted]), nel quale il progetto indicato è lo *“sviluppo area clienti ed incentivi di vendita nella zona di Reggio Emilia”* con compito specifico di *“visitare clienti e potenziali clienti illustrando i prodotti e le modalità d'uso ..”* per i prodotti della panificazione.

Incarico che ben si sarebbe potuto assegnare al [redacted] invece di procedere al suo licenziamento.

Quanto ai criteri di scelta seguiti per il licenziamento di [redacted] l'azienda non ha specificato per quali ragioni sia stato preferito il ricorrente (che certamente vantava più anzianità di servizio; nulla si sa sui carichi di famiglia) rispetto a [redacted] lo



stesso [redacted] per il quale è stato stipulato altro contratto a progetto successivamente al licenziamento.

Tanto premesso, il licenziamento è da considerarsi illegittimo; la tutela apprestata è quella obbligatoria, che si assesterà sulla misura minima del risarcimento sia a fronte della breve durata del rapporto di lavoro (2 anni), sia rilevato che subito dopo la cessazione [redacted] ha iniziato una nuova attività lavorativa, per altro in concorrenza (pur se formalmente legittimato a farlo, non essendo legato da alcun patto).

Quanto alla debenza da parte di [redacted] delle mensilità di ottobre, dicembre 2009 e gennaio 2010, le spettanze di fine rapporto con TFR, ferie, permessi e festività non godute, la circostanza non è contestata da parte aziendale, che ha in ogni caso adempiuto all'ordinanza resa ex art.423 cpc.

Sono invece da rigettarsi le due domande riconvenzionali avanzate dalla ditta resistente.

Quanto ad una pretesa concorrenza sleale successivamente all'esodo, s'è già detto che il ricorrente non era legato da alcun patto di non concorrenza; è comunque da escludere in fatto una tale condotta, sia alla luce dell'ordinanza del GIP -cfr.doc.20 [redacted] sia, e soprattutto, a fronte delle dichiarazioni rese dai (fin troppo) numerosi testi sentiti (clienti o ex clienti di [redacted], che hanno escluso una qualsiasi attività in concorrenza compiuta (né dopo l'esodo, né tanto meno prima) dal [redacted] in favore della ditta [redacted]

Quanto ad una condotta inadempiente del ricorrente in costanza di rapporto (non visitare i clienti; non rispettare gli orari; non incrementare gli ordini ed anzi procurare modesto fatturato; così pg.19 mem.cost.) la resistente non ha del pari fornito prova dei propri assunti, se non a mezzo della deposizione (tuttavia in questo caso da considerarsi non attendibile perché connotata da particolare animosità nei confronti dell'ex co-amministratore) della socia [redacted]

Per altro, in costanza di rapporto, non solo l'azienda non ha mai contestato al dipendente [redacted] e condotte per la prima volta addebitate in comparsa di costituzione, ma nemmeno ha nei suoi confronti svolto richiami informali.

In ogni caso, e per concludere, nessun concreto danno è stato dimostrato da [redacted] (men che meno le somme pretestuosamente esposte nelle domande riconvenzionali pari a 25 ed addirittura 75mila euro) dall'asserito diminuito apporto lavorativo del ricorrente.

Per tutte le ragioni esposte, a fronte del solo parziale accoglimento delle pretese attoree, pare equo compensare parzialmente -nella misura della metà-le spese di lite del presente giudizio, che si



quantificano come in dispositivo utilizzando lo 'scaglione' di valore tra i 5.200 e i 26mila euro previsto dal DM n.55 del 10/3/2014.

P.Q.M.

In parziale accoglimento del ricorso:

- 1) accerta e dichiara che [redacted] svolto, a far data dal 30/4/2009 sino al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, mansioni inquadrabili nel 1° livello CCNL 2008 per i dipendenti da aziende de [redacted] e di conseguenza condanna [redacted] s.r.l. a corrispondere le differenze retributive allo stesso dovute per il periodo di riferimento, oltre ad accessori sulle stesse dalle singole maturazioni al saldo effettivo, e regolarizzazione previdenziale e contributiva;
- 2) accerta il mancato versamento al ricorrente delle mensilità di ottobre 2009 (dedotte € 500,00), dicembre 2009 e gennaio 2010, delle competenze di fine rapporto e di emolumenti accessori, e dà atto dell'avvenuto pagamento di esse somme nette a seguito di ordinanza ex art-423 cpc emessa in corso di causa;
- 3) accerta l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente con lettera 30/12/2009, e per l'effetto condanna [redacted] s.r.l. alla corresponsione in favore del ricorrente di 2,5 mensilità della retribuzione globale di fatto come calcolata a seguito di quanto deciso al punto 1 del presente dispositivo;
- 4) rigetta le ulteriori domande di parte ricorrente;
- 5) rigetta le domande riconvenzionali svolte da parte resistente;
- 6) condanna [redacted] a rifondere parzialmente al ricorrente le spese di lite del presente giudizio, in misura della metà dell'intero, intero che si liquida in complessivi € 8.000,00 di cui € 1.000 per spese, considerato lo scaglione di valore della causa a seguito dell'intervenuta decisione.



7) Riserva la motivazione entro gg.60 a fronte della peculiarità della controversia.

Reggio Emilia, li 30/9/2014

IL G.L.
Dr.ssa Elena Vezzosi

