

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 n.168/2012 RGN

promossa da:

[redacted] ricorrente

- con gli Avv.ti A. [redacted]

contro

[redacted] S.R.L. – resistente

- CO [redacted]

in punto a : mansioni superiori, straordinario, differenze retributive

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 23/2/2012 il sig. [redacted] so ha convenuto in giudizio la società [redacted] CHE s.r.l. (d'ora in poi anche solo [redacted]) propria ex datrice di lavoro, al fine di accertare il proprio diritto alle differenze retributive



conseguenti a mansioni superiori di dirigente ed ore straordinarie svolte in costanza di rapporto, ulteriori voci stipendiali non corrisposte tra cui premi di produzione legati al fatturato annuale.

Il ricorrente ha esposto di aver lavorato in favore di [REDACTED] -che commercializza componenti meccaniche, applica il CCNL Terziario Confcommercio, occupa una ventina di dipendenti (anche 26/27 nel periodo di massima occupazione)- con compiti di responsabile per gli acquisti e per le vendite, direzione del magazzino e controllo diretto della gestione, coordinando gli agenti e gli impiegati commerciali, tenendo anche i rapporti direttamente con i clienti più importanti.

Avrebbe svolto in sostanza mansioni di *alter ego* del LR dell'azienda [REDACTED], che si limitava a trattare personalmente gli affari di maggiore importanza e la maggior parte degli acquisti all'estero.

Nei fatti il [REDACTED] si sarebbe recato tutte le mattine in azienda alle 6.00, aprendo il magazzino e controllando i carichi in partenza; e da quell'ora avrebbe ininterrottamente lavorato fino alle 20.00, dal lunedì al venerdì ed il sabato mattina, senza pausa neppure a pranzo, svolgendo almeno 14 ore di lavoro straordinario per ogni settimana lavorata.

Con il datore di lavoro il [REDACTED] avrebbe convenuto un salario mensile di 3 milioni di lire, l'auto aziendale e premi annuali/semestrali in ragione del fatturato raggiunto (cfr. doc.11 ric.).

E da qui tutte le domande contenute in ricorso, come più sopra sinteticamente esposte.

Dopo la notifica del ricorso e del decreto l'azienda CTM si è costituita in giudizio a mezzo di memoria difensiva, ivi concludendo per il rigetto dello stesso.

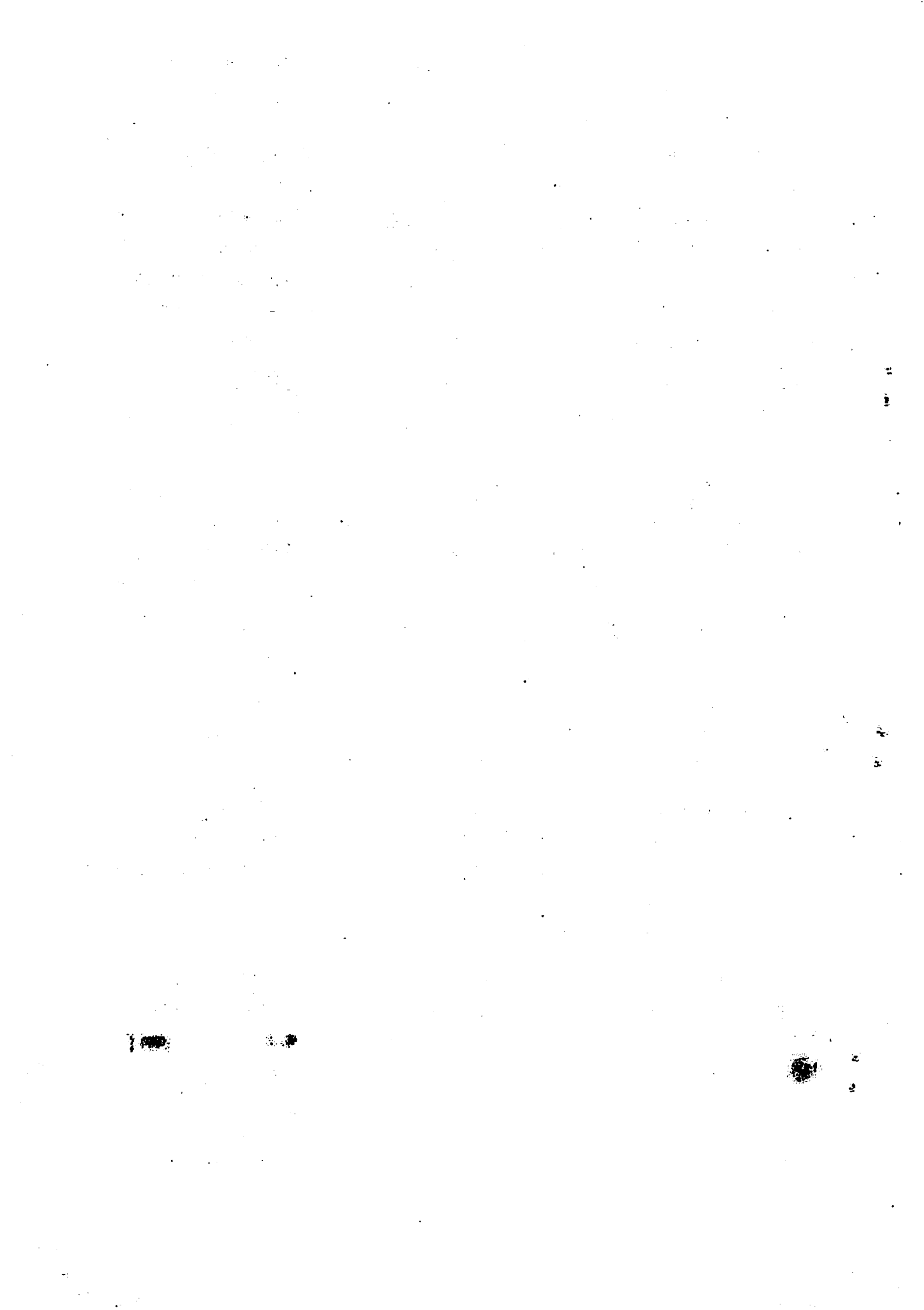
Eccepita pregiudizialmente la prescrizione quinquennale, la società contesta l'esposizione in fatto, ritenendo conforme sia il livello di inquadramento contrattuale (il II livello CCNL commercio; le mansioni di impiegato commerciale) sia la retribuzione erogata al proprio ex dipendente, che per altro in costanza di rapporto è stato assente per consistenti periodi ed ha svolto anche mansioni di commerciale 'puro' visitando i clienti.

Espletata la fase dell'istruzione probatoria mediante l'esame delle parti, l'assunzione di numerosi testimoni ed acquisizioni documentali, all'udienza del 22 ottobre 2014 il Giudice pronunciava la presente sentenza dandone lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è in parte fondato.

Preliminarmente va accolta l'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata da CTM, sulla quale





il ricorrente neppure ha preso posizione, e che invece è corretta atteso il decorso del termine in costanza di rapporto trattandosi di azienda in regime di tutela reale.

La lettera 15/11/2010 (doc.9 ric) è idonea ad interrompere la prescrizione con riguardo all'inquadramento salariale al I° livello CCNL commercio, alle ore straordinarie, al premio assorbibile, alla mancata iscrizione al fondo assicurativo EST; sicché tutte queste domande sono valutabili dal 15/11/2005 in avanti.

Di fatto si tratta anche delle domande che verranno accolte.

Con riguardo al superiore inquadramento, in ricorso si chiede che il ricorrente venga considerato dirigente, e si quantificano le differenze retributive dovute in base esclusivamente a tale qualificazione.

Va rilevato che, per Cassazione consolidata, *“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”* (cfr. Sez. L, Sentenza n. 13740 del 22/07/2004; da ultima Sez. L, Sentenza n. 3863 del 15/02/2008).

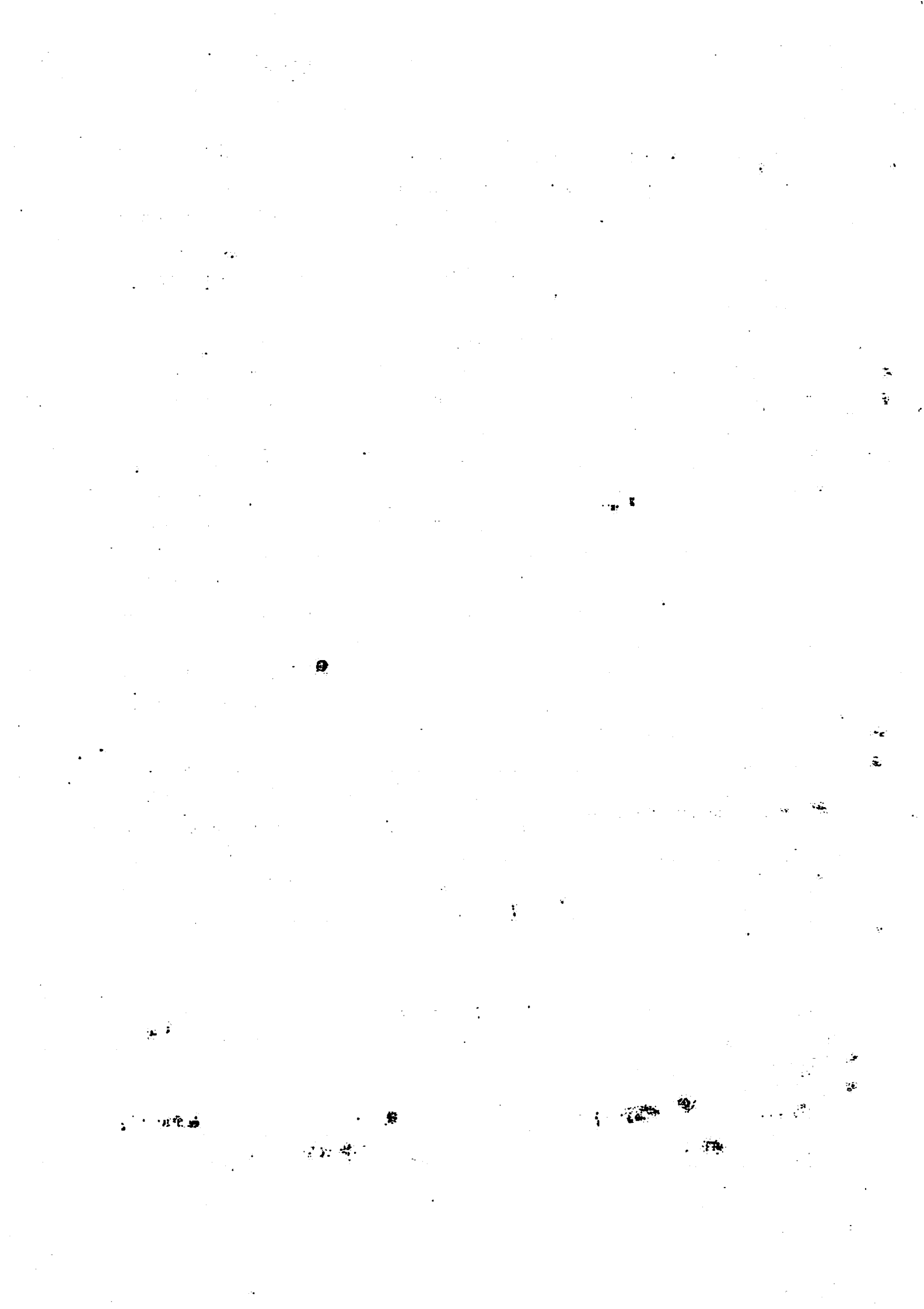
Il Giudice può quindi, d'ufficio e senza incorrere in ultra petita, accertare l'appartenenza del lavoratore ad una qualifica intermedia rispetto a quella richiesta dallo stesso.

Nel caso in esame l'inquadramento contrattuale coerente con le mansioni svolte dal ricorrente risulta essere quello di impiegato direttivo di I livello CCNL commercio, che all'art.3 della II parte (si prende a riferimento il CCNL scadente al 31/12/1998, valido al momento dell'assunzione del Caruso, ma anche i contratti successivi contengono pressochè identica declaratoria) prevede: *“A questo livello appartengono 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, e cioè:
1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP; ...”*.

Per verificare le mansioni per le quali fu assunto il ricorrente, ed in concreto svolte, valgono come primo, ma davvero importante indizio, i fogli manoscritti di pugno dal [redacted] dell'azienda [redacted] e prodotti quali docc.8 e 11 ric.

A parere del Giudice, trattasi in realtà di unico documento, ossia redatto contestualmente -anche se su due fogli conseguenti (lo dimostra l'identità della scrittura, della penna usata, dei fogli utilizzati che portano identico logo pubblicitario)- molto probabilmente in momento appena precedente





all'assunzione del [redacted] (e dunque nell'agosto 1997; si vedano i valori espressi in lire), come in tal senso testimonia anche la moglie del [redacted] ("Nel 1997 si dimise, ma il sig. [redacted] mi telefonò insistendo perché mio marito rientrasse in azienda, circostanza alla quale io ero profondamente contraria. Si incontrarono presso la nostra abitazione, ed alla mia presenza il [redacted] offrì a mio marito uno stipendio mensile di 3 milioni dell'epoca quale direttore commerciale dell'azienda, ed il benefit aziendale dell'autovettura, oltre ad un premio annuale di mi pare 7 milioni di lire; redasse di tale proposta uno scritto. Viene mostrato al teste il doc.11 ricorso: è vero, confermo che si trattava di questo scritto. Sulla base di questa pattuizione, che mio marito accettò, lo stesso rientrò in azienda") e come appare logicamente verosimile, atteso che non v'è ragione –se non al momento di prendere accordi preassuntivi- di mettere per iscritto le mansioni svolte da un dipendente ed il compenso che si intende pattuire per le stesse.

In questo manoscritto il sig. [redacted] concorda le mansioni che richiede al ricorrente, gli fa un'offerta economica (3 milioni al mese di retribuzione –di fatto poi effettivamente erogati al ricorrente, utilizzando lo strumento del superminimo ad personam, atteso che la paga base per l'inquadramento di II livello era inferiore; cfr. buste paga), pattuisce altre condizioni (la percentuale sul fatturato) che non sono successivamente state recepite nel testo contrattuale definitivo -ancorché assai laconico (doc.1 ric)- e dunque non hanno valore obbligatorio/vincolante per il [redacted]

Le mansioni concordate e che si intendono qui riprodotte (tra cui quelle di maggiori responsabilità: "fare acquisti di merce secondo regole di risparmio", "impostare politica di vendita con i rappresentanti (direttive generali)", "intervenire esternamente da clienti importanti") sono coerenti con l'autonomia concessa al lavoratore (per cui –premessa ogni decisione, che spetta a [redacted] [redacted] problemi portati all'attenzione del patron devono essere 'però gravi', con ciò significando che per quelli ordinari o semplicemente meno gravi decide ed opera autonomamente il [redacted] e coerenti ancora con la previsione di premi sul fatturato che denotano una diretta possibilità/necessità di influenza del [redacted] sui risultati economici dell'azienda.

Ulteriore riscontro documentale a quanto concordato inter partes è la qualifica indicata in busta paga: direttore responsabile.

I dati testimoniali raccolti, seppure non univoci ed anzi assai contraddittori, sono sufficienti a chi scrive –uniti alle considerazioni più sopra svolte- per ritenere coerente l'inquadramento de [redacted] quale impiegato di I livello.

I testi che hanno deposto in senso favorevole alle tesi attoree sono, oltre alla moglie del ricorrente [redacted] (agente monomandatario [redacted] dal 2003 al 2006) [redacted] (impiegato in [redacted] dal 2004 al 2010 quale addetto alle vendite) [redacted] (magazziniere in [redacted] nel periodo 2006-2007).





Detti testi sono da considerarsi assai più credibili di quelli escussi per parte datoriale, e non solo perché questi ultimi sono a tutt'oggi dipendenti di [REDACTED] ma soprattutto per l'animosità (si direbbe l'astio) con la quale alcuni di loro si sono espressi nei confronti del ricorrente medesimo –verificata de visu da chi scrive, che ha raccolto le testimonianze- sino a giungere ad affermazioni paradossali ed inveritiere (cfr. teste [REDACTED], del tutto inverosimile ai limiti della falsa testimonianza, ad esempio –ma non solo- quando afferma che in sostanza il [REDACTED] ha fatto il magazziniere ed il rappresentante, mansioni che neppure i testi più 'prudenti' hanno svilto in questo modo, anche considerato che il [REDACTED] era comunque inquadrato come impiegato direttivo ed aveva il benefit dell'auto aziendale).

Ebbene, il teste [REDACTED] ha chiarito come [REDACTED] fosse “...il responsabile dei venditori, inoltre gestiva i clienti, il magazzino, aveva le chiavi dell'azienda, dei sistemi d'allarme...mi chiedeva cosa avevo fatto nel corso della giornata, i clienti visitati, gli sconti praticati.

Così succedeva anche per gli altri venditori, soprattutto per quelli nuovi; in quel periodo c'erano circa 4-5 venditori; il colloquio serale durava circa 20 minuti-mezz'ora per ogni agente.

Se c'era necessità di controllare merce in giacenza o disponibile in magazzino, mi rivolgevo direttamente al ricorrente, così come per praticare scoutistica nella media; se invece dovevo praticare sconti extra, mi rivolgevo direttamente a [REDACTED]...So che [REDACTED] trattava direttamente clienti grossi, ogni tanto visitava clienti della zona di [REDACTED] così mi diceva lui, ovvero qualche cliente da me visitato, che mi riferiva che era venuto anche [REDACTED], forse per controllare il mio operato ovvero per trattare ordini grossi, ricordo un'azienda di Montecchio che si chiamava [REDACTED] e altre due o tre di cui non ricordo i nomi, una di Traversetolo che si chiama ALLGLASS....Posso dire che [REDACTED] si interfacciava con i dipendenti e gli agenti per le cose di massima, mentre per quelle che erano cose di routine ci pensava [REDACTED]

Posso dire che [REDACTED] riportava tutto al [REDACTED] e non aveva autonomo potere decisionale, ad esempio le ferie le decideva tutte [REDACTED], anche se venivano richieste a [REDACTED] che dunque svolgeva funzioni di mero tramite; anche per problematiche relative a stipendi, ovvero, come fu per il mio caso, provvigioni non pagate, ci si rivolgeva direttamente [REDACTED]

Posso dire che, che con riguardo ai preventivi, sia per clienti che per fornitori, era una attività di cui si occupavano [REDACTED] molto raramente altri dipendenti, forse a volte la figlia....

sul cap.18 mem. cost: in caso il cliente si fosse lamentato del preventivo, immediatamente il caso passava nelle mani di [REDACTED] per cercare di fare migliori condizioni. Diciamo che perdere un



cliente era un caso estremo, difficilmente capitava se non in casi di materiale sbagliato, di solito si può perdere la vendita ma non il rapporto commerciale”.

Si è volutamente riprodotta la quasi integrale testimonianza del [redacted] in quanto dalla stessa emerge, in modo inequivoco, la perfetta corrispondenza di quanto svolto concretamente in azienda da [redacted] con quanto descritto al momento della (seconda) assunzione da [redacted] nel foglio docc.8/11 già citato.

Anche la domanda relativa alle prestazioni straordinarie può essere parzialmente accolta; in particolare è accertato che per tutto il periodo in cui [redacted] si mise in sede a svolgere le mansioni di direttore commerciale (salvi ovviamente i periodi di assenza per ferie e malattia come indicati nel doc.9 conv, non contestati) e cioè dall'assunzione al settembre 2007 egli svolse orario di lavoro straordinario, che può essere equitativamente valutato in due ore al giorno in più di lavoro, per cinque giorni a settimana, oltre a 4 ore di sabato, per una media di 2 sabati al mese (cfr. sempre teste [redacted]).

In particolare, è stato provato che certamente [redacted] era presente in azienda dalle 8 del mattino in avanti (dicono prima [redacted] ma parla solo per la volta al mese circa in cui lo vedeva - e [redacted] - che non è pienamente attendibile; parlano delle 8 [redacted]) e terminava verso le 18.30-19.00 [redacted], con una pausa pranzo risicatissima (mezz'ora per [redacted] nessuna per [redacted]).

Pare equo stimare (probabilmente per difetto, ma l'istruttoria non ha offerto spazi significativi) in due ore al giorno lo straordinario medio prestato dal ricorrente, e ciò, lo si ripete, fino al giorno in cui le sue mansioni sono consensualmente cambiate divenendo lui venditore esterno.

Da quella data in avanti lo straordinario non è stato dimostrato.

Il teste [redacted] parla anche di due sabati al mese e va ritenuto anche in questo credibile; anche a fronte della riottosità dell'azienda a fornire la documentazione delle consegne o delle spedizioni effettuate in quell'arco temporale.

Spetta poi al ricorrente il risarcimento del danno (consistente nelle spese mediche sostenute in prima persona, doc.7 ric.; somma pari ad € 1.323,88) per la sua mancata iscrizione, a carico dell'azienda, al fondo di assistenza EST.



E va ricalcolato anche il conteggio degli aumenti contrattuali, che sono stati imputati al premio assorbibile in modo erroneo (circostanza ammessa anche da [REDACTED])

Non sono invece dovuti i premi legati al fatturato: come già s'è detto, la previsione di detti premi è contenuta nella scrittura docc.8/11, priva di data certa, e che comunque non è stata riproposta in sede di stipula del contratto di lavoro: segno che la parti avevano concordemente inteso rinunciare a questa voce di incentivo, che per altro per l'intera durata del rapporto (12 anni) non è mai stata rivendicata dal ricorrente.

In ogni caso detta scrittura –per le intrinseche caratteristiche: priva di data, priva di destinatario, generica nella definizione dell'incentivo (che non si comprende neppure se sia su base annuale o semestrale), con cancellature non si sa quando e da chi apportate- non può essere considerata valida fonte negoziale direttamente vincolante per chi l'ha redatta.

Le spese di lite seguono la sola parziale soccombenza di [REDACTED] e quindi vengono rfuse a parte ricorrente nella misura di metà dell'intero, intero che si liquida in complessivi € 15.000,00 per compenso professionale, oltre al 15% spese generali, IVA e CPA.

P.Q.M.

1. In parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara che il ricorrente, dalla data di assunzione a quella delle dimissioni, ha svolto mansioni inquadrabili nella declaratoria di I° livello [REDACTED] Commercio, e di conseguenza condanna la ditta [REDACTED] [REDACTED] al pagamento, in favore dello stesso, delle differenze retributive pari al diverso inquadramento per il periodo dal 15/11/2005 in avanti, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale ed al ricalcolo sul TFR con accessori su tale somma dalle singole scadenze al saldo;
2. accerta e dichiara che in costanza del rapporto di lavoro (ed in particolare dalla data di assunzione al settembre 2007) il ricorrente ha svolto ore di lavoro straordinario per complessive ore 10 a settimana, oltre a due sabati di 4 ore ogni mese, e di conseguenza condanna parte convenuta al pagamento di tali ore –nel limite prescrizione di cui in parte motiva- oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;



3. accerta la mancata iscrizione del ricorrente al fondo di assistenza [REDACTED] per fatto e colpa di [REDACTED] e pertanto condanna quest'ultima a risarcire il danno conseguito a tale condotta, che si quantifica in € 1.323,88 pari alle spese mediche sostenute da [REDACTED] oltre ad interessi legali dai singoli esborsi al saldo;
4. dispone il ricalcolo degli aumenti contrattuali previsti alle singole scadenze;
5. rigetta le ulteriori domande di parte ricorrente;
6. condanna [REDACTED] a rifondere a [REDACTED] le spese di lite dallo stesso sostenute nel presente giudizio nella misura della metà dell'intero, intero che si liquida in complessivi € 15.000,00 per compenso professionale, oltre al 15% spese generali, IVA e CPA

Reggio Emilia, 22 ottobre 2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

