



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Civitavecchia, in persona del Giudice Dott.ssa [REDACTED] ha pronunciato e pubblicato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2046 RG degli Affari Contenziosi Lavoro dell'anno 2022 e vertente

TRA

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Civitavecchia, Via [REDACTED] presso lo studio degli Avv.ti [REDACTED] e [REDACTED] che la rappresenta e difende in virtù di procura alle liti

RICORRENTE

E

EUROSPIN LAZIO S.P.A. domiciliata elettivamente in Civitavecchia, [REDACTED], presso lo studio dell'Avv. [REDACTED], che la rappresenta e difende con gli Avv.ti [REDACTED] in virtù di procura alle liti

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

1. Con ricorso depositato il 26.10.2022 [REDACTED], premesso di essere dipendente della EUROSPIN LAZIO spa fin dall'1.07.2011, con inquadramento - dall'1.08.2015 - al III livello del CCNL Commercio Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, assumeva di aver svolto dal mese di agosto 2015 le mansioni di direttore del supermercato Eurospin sito in [REDACTED] con conseguente diritto ad un superiore inquadramento. Pertanto, la ricorrente chiedeva al Tribunale di:





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

- accertare e dichiarare il diritto della Sig.ra [REDACTED] ad essere inquadrata nel I livello del CCNL Commercio – Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sin dall'1.08.2015, o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia;

- accertare e dichiarare il diritto della Sig.ra [REDACTED] ad essere inquadrata nel II livello del CCNL Commercio – Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sin dall'1.08.2015, o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia;

- condannare la Società convenuta al pagamento in favore della ricorrente della somma di € 39.835,13 o la somma minore o maggiore che sarà ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge ed oltre alle differenze per errato inquadramento contrattuale successive al 31.05.2022 (data di formulazione dei conteggi) e sino al momento dell'emissione della sentenza;

- in via subordinata condannare la Società convenuta al pagamento in favore della ricorrente della somma di € 20.314,64 o la somma minore o maggiore che sarà ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge ed oltre alle differenze per errato inquadramento contrattuale successive al 31.05.2022 (data di formulazione dei conteggi) e sino al momento dell'emissione della sentenza;

-condannare la Eurospin Lazio S.p.a. ad integrare l'accantonamento delle somme dovute a titolo di Trattamento di Fine Rapporto in ragione del diritto della ricorrente al superiore inquadramento che sarà riconosciuto;

- condannare la Società convenuta al pagamento delle spese di lite nei confronti dei procuratori che si dichiarano antistatari.

EUROSPIN LAZIO spa si costituiva in giudizio, contestando *in toto* le avverse pretese e chiedendone il rigetto ed eccependo la prescrizione quinquennale.

La causa, istruita documentalmente e con la prova testimoniale, previa concessione di un termine per il deposito di note difensive e conteggi alternativi, veniva decisa all'udienza odierna come da dispositivo.

2. Osserva, innanzitutto, il Tribunale che, come noto, il diritto del lavoratore al superiore inquadramento richiede la dimostrazione – a carico di questo ultimo – dell'effettivo svolgimento di mansioni superiori in modo costante, continuativo e prevalente rispetto alle mansioni tipiche del livello di inquadramento attribuito contrattualmente.





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Secondo un costante orientamento della giurisprudenza di legittimità, invero, il lavoratore che agisca in giudizio per ottenere l'inquadramento in una qualifica superiore ha l'onere di allegare e di provare gli elementi posti a base della domanda e, in particolare, è tenuto ad indicare esplicitamente quali siano i profili caratterizzanti le mansioni di detta qualifica, raffrontandoli altresì espressamente con quelli concernenti le mansioni che egli deduce di avere concretamente svolto (tra le tante, v. Cass. n. 8025/03).

Il lavoratore che affermi di svolgere o di aver svolto mansioni corrispondenti ad una qualifica superiore ha dunque l'onere di dedurre e dimostrare a) quali siano tali mansioni e per quanto tempo sono state da lui esercitate, b) quali le disposizioni (anche contrattuali, individuali o collettive) che legittimano la sua richiesta e quali i profili caratterizzanti, secondo tali disposizioni, la qualifica rivendicata, nonché c) la coincidenza fra le proprie mansioni e quelle peculiari della qualifica superiore reclamata.

Alla luce delle considerazioni che precedono risulta evidente la necessità di procedere a verificare, in concreto, sulla scorta delle risultanze dell'istruttoria, quali mansioni siano state svolte dalla ricorrente nel periodo in relazione al quale è stata formulata la domanda, ovvero dall'agosto del 2015 in poi, per poi procedere al raffronto delle stesse con le clausole collettive di riferimento ed alla valutazione circa la prevalenza, qualitativa e quantitativa, di compiti riconducibili al livello di inquadramento (III°) ovvero di compiti riconducibili al livello preteso (1° o in subordine 2°).

3. Ebbene, la teste [REDACTED] - dipendente della società resistente, che ha lavorato insieme alla ricorrente dal 2013 - ha riferito che, dal 2015, la [REDACTED] svolge mansioni di assistente di filiale, precisando che *"gestisce gli ordini del punto vendita, gli inventari che vengono fatti a fine mese e quelli generali due volte l'anno; si occupa dei permessi, degli orari settimanali e del piano ferie del personale"*, che gli altri lavoratori addetti al punto vendita fanno riferimento a lei (*"alla ricorrente facciamo richiesta di permessi e ferie, è lei il nostro riferimento"*), *"la [REDACTED] è sempre presente durante il suo orario ma anche quando termina, se accade qualcosa, tipo una malattia o un cambio orario, è sempre lei il punto di riferimento e viene contattata"*), che lei detiene la chiave della cassaforte e provvede ad aprirla al momento del bisogno (i cassieri consegnano i soldi alla [REDACTED] e lei li deposita in cassaforte), che si occupa di formare i tirocinanti, che gestisce anche la produttività del negozio e che si occupa della apertura e chiusura. La teste ha pure aggiunto che la [REDACTED] è l'unica a svolgere questi compiti nel punto vendita (con l'ausilio di due vice assistenti che fanno sempre riferimento a lei) ed ha chiarito che esegue i compiti stessi in autonomia.





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Quanto ai rapporti tra la ricorrente e i propri superiori, la teste – per quanto a sua conoscenza, data la posizione lavorativa occupata – ha potuto affermare che l'attività della [REDACTED] non veniva costantemente supervisionata dal capo settore e che, mentre la ricorrente si occupava di controllare i prelievi e i depositi giornalieri dalla cassaforte, il capo settore eseguiva il controllo settimanale della cassaforte. Ha anche aggiunto che i capi settore comunicavano gli obiettivi e la [REDACTED] si occupava di garantire il loro raggiungimento e che, in ipotesi di provvedimento disciplinare nei confronti di un dipendente del punto vendita, la ricorrente si limitava a proporlo al capo settore, che lo riportava alla direzione risorse umane.

Del medesimo tenore è stata la deposizione del teste [REDACTED], dipendente della Eurospin di [REDACTED], da circa 11 anni. Ed, infatti, anche questo teste ha affermato che la ricorrente godeva di autonomia nelle decisioni sull'organizzazione del punto vendita, autorizzava ferie e permessi non prestabiliti, dava indicazioni operative sull'attività del negozio, mentre il capo settore non era sempre presente presso il punto vendita, interveniva per le problematiche più rilevanti (quali l'adozione di un provvedimento disciplinare), a lui venivano trasmessi tramite portale turni e piano ferie (predisposti dalla ricorrente). Il teste ha poi confermato che la [REDACTED] si è occupata dell'apertura e della chiusura del punto vendita, di controllare i prelievi dalla cassaforte, degli ordini. Ha aggiunto che per il raggiungimento degli obiettivi di reparto ogni mese si effettua un inventario per valutare l'andamento del singolo reparto e che la [REDACTED] ha il compito di supervisionare queste operazioni dalla fase iniziale sino alla finale; tale inventario viene poi trasmesso alla sede per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Il teste [REDACTED] – diretto superiore della ricorrente, con mansioni di capo settore della Eurispin Lazio Spa – ha riferito che egli gestisce 5 punti vendita diretti più due affiliati, tra cui [REDACTED] e che, di conseguenza, la sua presenza presso il punto vendita ove lavorava la ricorrente non era giornaliera: fatta eccezione per contingenze particolari, ha affermato *“vado al punto vendita di [REDACTED] circa una o due volte a settimana e mi trattengo dalle 9 alle 12.30 oppure nel pomeriggio dalle 14.00 alle 16.00”*. Pertanto, anche questo teste ha confermato che era la ricorrente ad occuparsi degli ordini (che sono giornalieri), dell'apertura e chiusura del punto vendita, della predisposizione dei turni e dei piani ferie (che poi venivano a lui trasmessi tramite un programma informatico e, sempre tramite programma, da lui approvati), del controllo sui prelievi dalla cassaforte (cassaforte di cui lui verifica settimanalmente il fondo), delle decisioni





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

attinenti alla gestione quotidiana del punto vendita (ad esempio spostare i lavoratori da un reparto all'altro, decidere chi svolgeva le mansioni di cassa, ecc..) mentre le decisioni più importanti (quali l'adozione di un provvedimento disciplinare) dovevano essere a lui sottoposte.

Infine, il teste [REDACTED] ha riferito che ogni punto vendita ha degli obiettivi aziendali e che, per verificare il loro raggiungimento, vengono effettuati gli inventari dei singoli reparti; i risultati gli vengono trasmessi, così che egli li possa verificare e condividere con i punti vendita *“per vedere dove possiamo andare a migliorare o dove l'obiettivo è raggiunto”*.

Da ultimo, la teste [REDACTED] -dipendente della società resistente che ha lavorato insieme alla ricorrente nel periodo qui rilevante – ha riferito per cognizione diretta che la [REDACTED] ha svolto mansioni di capo negozio, occupandosi di aprire il negozio la mattina, di fare gli ordini, di gestire tutte le attività all'interno del negozio, di fare gli orari ed i turni del personale del negozio (che poi inseriva in un programma informatico), di gestire la cassaforte, di chiudere il negozio. Ha precisato che in assenza della ricorrente tali compiti vengono svolti dagli assistenti di filiale e che il superiore gerarchico della ricorrente è il capo settore [REDACTED], in genere presente nel punto vendita una volta a settimana. La teste ha aggiunto che *“per raggiungere gli obiettivi e la produttività, al ricorrente controlla tutti gli inventari, a volte taglia le ore di straordinario a volta manda in ferie alcune persone (per rientrare negli obiettivi)”* ma non ha saputo indicare se queste iniziative vengano decise autonomamente della ricorrente o sentendo il capo settore.

4. Tali risultando le emergenze istruttorie, deve essere rilevato che la declaratoria relativa al livello III° - livello nel quale era inquadrata [REDACTED] nel periodo per cui è causa - ha riguardo ai lavoratori *“che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita”*.

Sono, invece, lavoratori di livello I° quelli *“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”*, tra cui vengono annoverate le figura del *“gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico”*.

Appartengono, poi, al II° livello *“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*





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica", tra i quali le parti sociali hanno inserito il "capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita".

Ebbene, sulla scorta di quanto emerso dall'istruttoria, devi dirsi che la [REDACTED] ha svolto, fin dall'agosto del 2015, mansioni richiedenti una professionalità, un grado di autonomia e di responsabilità superiori rispetto a quelle tipiche del III° livello (livello nel quale sono ascrivibili, secondo l'espressa indicazione contenuta nel contratto collettivo, le figure professionali del "commesso specializzato provetto" e del "contabile/impiegato amministrativo").

Ed, infatti, tutti i testi escussi hanno riferito che nel periodo al vaglio la [REDACTED] si occupava della gestione quotidiana del punto vendita di [REDACTED], occupandosi del coordinamento e del controllo dei lavoratori ivi adibiti (sorvegliava e controllava la movimentazione di moneta operata dai cassieri, stabiliva chi dovesse svolgere una determinata mansione all'interno del punto vendita, sovraintendeva alla apertura e chiusura del negozio, effettuava l'ordine quotidiano delle merci, predisponendo turni e piani ferie, poi validati dai superiori, proponeva l'adozione di provvedimenti disciplinari, poi decisi e applicati dai superiori).

La [REDACTED] non si limitava, dunque, a svolgere mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni ma si occupava anche, in misura prevalente dal punto di vista quantitativo e qualitativo, di compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori.

L'autonomia operativa e le funzioni di coordinamento e controllo sono state, in particolare, messe ben in evidenza dal teste [REDACTED], diretto superiore della ricorrente, il quale ha precisato, come sopra detto, da un lato, che la sua presenza presso il punto vendita di [REDACTED] era saltuaria – da cui consegue che per la maggior parte del tempo era la ricorrente la figura più alta gerarchicamente alla quale i lavoratori facevano riferimento (cfr. sul punto la deposizione di [REDACTED]) – e, da un altro lato, che una serie di questioni operative – quali l'allocazione dei lavoratori presso un reparto, la collocazione di un lavoratore in cassa, ec... - venivano decise in autonomia dalla [REDACTED].

Nello svolgere tale importante ruolo di coordinamento e controllo con riferimento al negozio di [REDACTED], non può, tuttavia, ritenersi, alla luce delle risultanze istruttorie, che la [REDACTED] sovraintendesse ad una unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa. Tutti i testi, invero, e non soltanto il [REDACTED], hanno precisato





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

che questo ultimo si recava presso il punto vendita con cadenza almeno settimanale e li controllava e verificava l'operato del negozio e dei lavoratori ivi preposti – compresa la [REDACTED] -, occupandosi anche del controllo settimanale della cassaforte. Non solo: i testi sono stati concordi nell'affermare che le decisioni più importanti (quali l'adozione dei provvedimenti disciplinari) non erano di competenza della ricorrente, che si limitava a proporli. Anche con riferimento a turni e ferie è emerso un ruolo di coordinamento da parte della [REDACTED] nel predisporre la turnazione ma non un potere decisionale del tutto autonomo.

Pertanto, e rammentato che ex art. 2103 cc il giudizio d'inquadramento mansionariale è il frutto di una valutazione di completa sovrapposibilità della prestazione lavorativa, resa in concreto, sulla previsione collettiva di riferimento, non può non essere evidenziato che il ruolo di supervisione e controllo svolto dal [REDACTED], seppur prevalentemente a distanza, impedisce di ritenere che la [REDACTED] sovrintendesse al negozio di [REDACTED] con i caratteri di iniziativa e autonomia, richiesti contrattualmente.

5. Alla luce delle considerazioni che precedono è possibile, dunque, concludere che, nel periodo dal 15 agosto 2015 in poi, la ricorrente ha svolto, in prevalenza, mansioni superiori, inquadrabili nel livello II°.

Pertanto, deve ritenersi fondata la domanda – avanzata in via subordinata – di accertamento del diritto al superiore inquadramento nel II livello del CCNL Commercio – Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sin dall'1.08.2015 ed alla percezione delle conseguenti differenze retributive.

6. Certo l'an dei crediti oggetto di causa nei termini sopra acclarati, per la determinazione del *quantum debeatur* si ha riguardo ai conteggi prodotti unitamente al ricorso che non sono stati puntualmente contestati nella memoria difensiva per quanto attiene alla indicazione delle somme spettanti sulla scorta dei minimi retributivi previsti dal CCNL per il livello II ed alla esatta sottrazione delle somme percepite per i medesimi titoli.

Invero, l'unica puntuale contestazione effettuata dalla società resistente attiene alla pretesa necessità di sottrarre dal dovuto in ragione del superiore inquadramento non soltanto le somme percepite per i medesimi titoli ma anche quelle corrisposte alla lavoratrice a titolo straordinario forfettizzato (il che determinerebbe la pressochè insussistenza di differenze retributive tra quanto corrisposto in applicazione dei minimi pattizi relativi al livello III e quanto spettante sulla scorta dei minimi relativi al livello II).





La società però, nell'effettuare tale contestazione, non ha in alcun modo chiarito la motivazione per la quale il compenso per straordinario forfettizzato non potrebbe spettare anche ad un lavoratore inquadrato nel livello II, in aggiunta rispetto ai minimi pattizi previsti per tale livello, omettendo persino di precisare la fonte della propria obbligazione a corrispondere alla Fabi tale emolumento.

In mancanza di deduzioni e dimostrazioni tali da provare la sussistenza di un indebito, non può ritenersi che le somme corrisposte a titolo di straordinario forfettizzato debbano essere detratte da quelle spettanti alla lavoratrice, per altri titoli, in ragione del superiore inquadramento.

7. In adesione al più recente orientamento della S.C. sul punto (Cassazione civile sez. lav., 06/09/2022, n.26246) non merita, poi, accoglimento l'eccezione di prescrizione dei crediti vantati, avendo la citata sentenza affermato che *“Con la riforma Fornero e Jobs act il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha perso quel carattere di stabilità che permetteva la decorrenza della prescrizione anche nel corso dello svolgimento del medesimo, ragion per cui il termine deve decorrere dalla cessazione del rapporto”*, cessazione che, nel caso di specie, non è ancora avvenuta.

8. Alla luce delle svolte considerazioni deve essere dichiarato il diritto della [REDACTED] all'inquadramento nel II livello del CCNL Commercio – Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sin dall'1.08.2015 ed alla percezione delle conseguenti differenze retributive.

La EUROSPIN LAZIO spa va, quindi, condannata al pagamento in favore della ricorrente della somma complessiva di € 20.314,64, a titolo di differenze retributive discendenti dal diritto al superiore inquadramento in relazione al periodo di lavoro dal 15 agosto 2015 al 31.05.2022 (data di formulazione dei conteggi) nonché delle differenze retributive successivamente maturate.

Sull'importo in questione spettano altresì alla ricorrente ex art. 429 cpc la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulle somme via via rivalutate, dalla maturazione dei singoli crediti al saldo.

9. Le spese di lite seguono come di regola la soccombenza e sono liquidate in dispositivo, sulla base dei parametri del D.M. n. 55 del 2014 (così come modificato dal DM 147/2022) con riguardo allo scaglione di riferimento (tenendo conto che l'art. 5 del citato decreto stabilisce che *“Nei giudizi per pagamento di somme o liquidazione di danni, si ha riguardo di norma alla somma attribuita alla parte vincitrice piuttosto che a quella domandata”*). Come previsto dall'art. 4 D.M. cit. si fa riferimento ai valori medi di cui alle tabelle allegate al decreto, ridotti del 50% in considerazione della non





TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

complessità della controversia. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi, oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Tali spese vanno distratte in favore dei procuratori di parte ricorrente dichiaratisi antistatari.

PQM

Ogni altra istanza disattesa, dichiara il diritto della ricorrente all'inquadramento nel II livello del CCNL Commercio – Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sin dall'1.08.2015 ed alla percezione delle conseguenti differenze retributive.

Condanna la EUROSPIN LAZIO spa al pagamento in favore della ricorrente della somma complessiva di € 20.314,64, a titolo di differenze retributive discendenti dal diritto al superiore inquadramento in relazione al periodo di lavoro dal 15 agosto 2015 al 31.05.2022 nonché delle differenze retributive successivamente maturate.

Condanna la EUROSPIN LAZIO spa al pagamento in favore della ricorrente delle spese di giudizio, che liquida in complessivi € 3.099,25 di cui € 2.695,00 per compensi ed € 404,25 per spese generali oltre iva e cpa, da distrarsi.

Civitavecchia, 6.11.2025

IL GIUDICE

Dott. [REDACTED]

