

N. R.G. 3912/2015



TRIBUNALE DI FIRENZE

Sezione Lavoro

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 3912/2015

tra

[REDACTED]

RICORRENTE

e

[REDACTED]

RESISTENTE

Oggi **13 luglio 2022** innanzi alla Dott.ssa Silvia Fracalvieri, sono comparsi:

Per [REDACTED] l'avv. Arianna Loro in sostituzione dell'avv. RUSCONI FABIO e dell'avv. RUSCONI FRANCESCO

Per [REDACTED] l'avv. ERCOLI MARINA

Il Giudice invita le parti a rassegnare le conclusioni.

Le parti si riportano ai rispettivi atti ed insistono nell'accoglimento delle conclusioni ivi formulate.

Il Giudice trattiene la causa in decisione e, all'esito della camera di consiglio, in assenza delle parti, pronuncia dispositivo di sentenza con contestuale motivazione pubblicamente letti.

Il Giudice
Dott.ssa Silvia Fracalvieri

alle mansioni di direttore di ipermercato anche quelle di capo bacino (in quanto tale assoggettato al solo potere di indirizzo del direttore *operation* ██████████);

- c) l'esistenza di una prassi aziendale secondo la quale ai direttori dei maggiori ipermercati, ai capi bacino e ai direttori regionali veniva riconosciuta la qualifica dirigenziale;
- d) di avere prestato la sua attività lavorativa per una media di n. 260 ore mensili, corrispondenti a circa 11/12 ore di lavoro al giorno, per sei giorni a settimana (come emergente dalle stampe delle timbrature dei cartellini), oltre al lavoro straordinario notturno e festivo (retribuitogli ai sensi degli artt. 111 e 134 CCNL applicabile);
- e) di avere diritto al compenso per lavoro straordinario eccedente i limiti della ragionevolezza (quantificato in 60 ore mensili), nonché al risarcimento del danno biologico temporaneo provocato dalle modalità usuranti di espletamento della prestazione lavorativa (essendo affetto da depressione maggiore con attacchi di panico, in trattamento farmacologico e psicoterapico, che lo costringeva ad assentarsi continuativamente dal lavoro dal 3 giugno 2014);
- f) che INAIL rigettava, in data 26.05.2015, la domanda di riconoscimento della natura professionale della malattia denunciata;
- g) di essere stato licenziato per superamento del periodo di comportamento (ai sensi dell'art. 180 CCNL 2011, pari a n. 180 giorni nell'anno solare, per i quadri), con lettera datata 8.05.2015, ricevuta l'11.05.2015;
- h) di avere impugnato il licenziamento con lettera del 29.06.2015;
- i) di avere subito la decurtazione di 8 ore di permesso al mese (96 annue) per la riduzione oraria dell'orario normale di lavoro del personale dipendente, da 40 a 38 ore settimanali;
- j) di avere subito la trattenuta, sulle competenze di fine rapporto, di quanto corrispostogli nel periodo 25.11.2014-21.04.2015 a titolo di indennità di malattia e di integrazione a carico del datore di lavoro.

Tanto premesso, l'esponente ha chiesto all'instato Tribunale di: 1) in via principale, accertare il suo diritto all'inquadramento come dirigente, con decorrenza dal maggio 2008 o, in subordine, dal giugno 2009; 2) condannare la società resistente al pagamento, a suo favore, delle differenze retributive per lavoro straordinario eccedente il limite della ragionevolezza (come quantificate a pag. n. 53 delle conclusioni di cui al ricorso); 3) condannare al società resistente al risarcimento del danno non patrimoniale da lesione della sua integrità psicofisica (come quantificato a pag. n. 54 delle conclusioni di cui al ricorso); 4) accertare l'ingiustificatezza dell'intimato licenziamento e condannare la società resistente al pagamento dell'indennità di cui agli artt. 39 e 34 CCNL Dirigenti Terziario, nella misura massima di 18 mensilità, ovvero a reintegrarlo nel suo posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma IV,

Stat. Lav.; 5) condannare la società resistente al pagamento a suo favore dell'indennità sostitutiva del preavviso, ai sensi dell'art. 39 CCNL Terziario; 6) condannare la società resistente al pagamento, a suo favore, dell'anticipazione malattia INPS e dell'integrazione a carico del datore di lavoro, per il periodo 25.11.2014-21.04.2015; 7) condannare la società resistente al versamento, a favore dei Fondi ██████████ ██████████ e ██████████ dei contributi omessi; 8) con vittoria di spese.

Si è costituita in giudizio ██████████, eccependo la prescrizione delle pretese creditorie di parte ricorrente e, nel merito, contestando il ricorso e chiedendone la reiezione, in quanto infondato; con vittoria di spese.

La causa, pervenuta a questo giudice in data 3.03.2020, è stata istruita con la documentazione versata in atti dalle parti, con prove orali (assunte alle udienze del 15.06.2017, 12.10.2017, 13.03.2018, 10.10.2018), con una CTU medico legale e con una CTU contabile (depositate, rispettivamente, il 25.11.2019 ed il 10.01.2022) ed è stata discussa e decisa all'odierna udienza, con dispositivo di sentenza e contestuale motivazione pubblicamente letti.

Tanto premesso, osserva il Tribunale quanto segue.

1. Sulla domanda di riconoscimento del superiore inquadramento rivendicato

Il ricorrente è stato formalmente inquadrato come quadro, ai sensi dell'art. 107 CCNL per i dipendenti di aziende del terziario – distribuzione e servizi – (v. doc. n. 35 del fascicolo di parte ricorrente), al quale appartengono i lavoratori che svolgono, 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 e quindi – abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori e servizi di particolare complessità operativa ovvero siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico, tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione, sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Il lavoratore, tuttavia, rivendica, dal maggio 2008 o, in subordine, dal marzo 2009, l'inquadramento nel superiore livello dirigenziale (v. doc. n. 36 del fascicolo di parte ricorrente), al quale appartengono coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e con il potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al

proprio ruolo, dell'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e il fine della sua utilità sociale (sono dirigenti, a titolo esemplificativo, i capi di importanti servizi e uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti).

In particolare, il ricorrente ha rivendicato la qualifica dirigenziale a decorrere, in via principale, dalla designazione quale direttore dell'ipermercato di Campi Bisenzio (tenuto conto delle rilevanti dimensioni e del fatturato del punto vendita), occupandosi della ordinaria amministrazione dell'ipermercato, delle trattative con i fornitori dei prodotti, esercitando il potere gerarchico e disciplinare nei confronti del personale addetto, tenendo i rapporti con le rappresentanze sindacali, occupandosi della ristrutturazione dell'ipermercato, partecipando alle riunioni con i vertici aziendali, o, in subordine, a decorrere dal marzo 2009, quando ricopriva anche la carica di capo bacino (ovvero una figura intermedia tra il direttore operation ██████████ ed i direttori di ipermercato).

A questo punto, devono essere esaminate le risultanze dell'espletata istruttoria orale.

In particolare, il teste ██████████, dipendente della società resistente, in qualità di direttore regionale Area Nord, ha riferito che: *“Nel 2008 vi era un Direttore Generale, ██████████, con tre direttori Regionali ██████████ e ██████████ uscì dall'azienda nel 2008. Nel gennaio 2009, l'azienda decise una riorganizzazione con l'uscita dei ██████████. Il Direttore generale di ██████████ prese la responsabilità dei due canali Supermercati e Ipermercati. Confermo la circostanza sub 5. Lo ██████████ aveva la responsabilità di ██████████ e ██████████. Nel canale Ipermercati ██████████ e ██████████ riportavano a ██████████. Questo per qualche mese, in quanto il ██████████ uscì dall'azienda, mentre il ██████████ prese un incarico in sede all'interno dell'organizzazione del personale, come attività di formazione. Dopo fu fatta una diversa struttura secondo cui il direttore di bacino aveva una responsabilità nei confronti di ██████████, era il coordinatore tra ██████████ e i punti vendita. Il direttore di bacino aveva la responsabilità del suo negozio e poi il coordinamento, nel senso che riportava ai punti vendita quanto proveniva da ██████████. Adr avv ██████████ faceva delle riunioni con i direttori di bacino dove dava indicazioni sulle linee guida di determinati argomenti. Io ho partecipato a tali riunioni come capo bacino, avevo i negozi di Sassuolo e Parma. Adr avv ██████████, il capo bacino non aveva poteri di direttiva nei confronti degli altri direttori del bacino. I capi bacino nelle riunioni prendevano atto delle decisioni aziendali e poi vi erano argomenti che venivano discussi. Adr avv ██████████ i capi bacino potevano segnalare argomenti, ma la decisione era di ██████████. Sui cap da 10 a 52 del ricorso. Si è poi ritornati all'organizzazione precedente con i Direttori regionali ed è stata eliminata la figura del capo bacino. Il direttore regionale ha responsabilità maggiori del capo bacino che risponde solo del suo punto vendita. (...) Adr avv ██████████, quanto al mio impegno quale capo bacino, partecipavo alle riunioni con ██████████, una volta al mese, e poi incontravo l'altro direttore di*

ipermercato del mio bacino; durante tale incontro riferivo quanto deciso con [REDACTED]. Anche tali incontri avvenivano circa una volta al mese o ogni due mesi. (...) I direttori regionali prima della riorganizzazione non avevano ricoperto il ruolo di Capo bacino. Confermo che i budget erano definiti dai dirigenti della Direzione centrale. Il direttore di bacino non aveva poteri di spesa, di rappresentanza, non aveva poteri decisionali. Non aveva poteri gerarchici né disciplinari verso i direttori di ipermercato, poteri di competenza della Direzione del personale. I capi bacino potevano solo segnalare eventuali problematiche disciplinari o allo [REDACTED] o alla Direzione del personale. Se si trattava di un collega si segnalava allo [REDACTED]. Confermo che i poteri disciplinari, gerarchici e di valutazione delle performance dei direttori di Ipermercato spettavano ai Direttori Regionali, prima, e poi al Direttore di vendita. Adr avv [REDACTED], nel 2008, direttore generale era [REDACTED]; nel 2009 lo [REDACTED] e dall'ottobre 2010, [REDACTED]. La figura del Direttore vendita esiste dal punto di vista terminologico dal 2010 con il [REDACTED]; prima del 2010, il ruolo di direttore vendite era del direttore generale o del direttore operation. Mi sto riferendo al canale ipermercato. Noi direttori regionali segnalavamo la questione al direttore vendita, il quale riportava alla Direzione del personale che poi adottava il provvedimento disciplinare. Noi non avevamo il potere di licenziare. Il legale rappresentante è solo il consigliere delegato; il direttore è un preposto. I prezzi di vendita sono decisi dalla sede centrale. Se un direttore decide di stabilire un prezzo lo fa sotto la sua responsabilità. Adr avv [REDACTED], se il direttore decideva un prezzo diverso dalle linee guida, vi poteva essere una segnalazione disciplinare. Adr avv [REDACTED] per la politica di sconti, se il Direttore intendeva fare una certa promozione a livello locale doveva relazionarsi con un buyer della sede centrale e avere l'autorizzazione o meno. Negli anni la prassi è sempre stata questa. Il [REDACTED] poteva assumere personale nei limiti di budget e previa autorizzazione. Gli orari di apertura sono stabiliti a livello centrale, ogni variazione va condivisa con il diretto gerarchico. Ci vuole un'autorizzazione. Per l'esposizione delle merci vi sono linee guide per l'organizzazione degli spazi; poi vi può essere una certa autonomia del direttore nella collocazione del singolo prodotto. Il [REDACTED] aveva l'incarico di attuare le direttive date a livello centrale, come da procura. (...) Confermo il capitolo 29 in relazione alla sicurezza. In riferimento licenziamenti collettivi del 2008, 2013 e 2014, è della direzione del personale la scelta di chi licenziare, il numero dei licenziamenti e la partecipazione alle trattative di cui alla L. n. 223/1991. Il [REDACTED] non aveva questi poteri. Non partecipava alle riunioni sindacali. Tutto veniva definito dalla Direzione del personale; il [REDACTED] si limitava ad attuare quanto concordato con le OO.SS. Adr avv [REDACTED] le procedure di licenziamento collettivo venivano gestite solo a livello di Direzione del personale. Per questo il [REDACTED] non partecipava alle procedure. Quanto riferito sino ad ora riguarda il licenziamento del 2008. I licenziamenti del 2013 e del 2014 erano stati

licenziamenti locali. Nell'ambito di tali ultimi licenziamenti, il direttore del punto vendita partecipa alle riunioni con le OO.SS, riunioni nelle quali vi è anche la Direzione del personale. Gli accordi quadro in materia di lavoro somministrato vengono fatti in sede centrale ed è di competenza della Direzione del personale la stipula del contratto di somministrazione. Il direttore di ipermercato segnala l'esigenza organizzativa, di somministrazione dietro un budget e il direttore del personale invia la richiesta, sempre su questo budget, all'agenzia di somministrazione. Adr avv [REDACTED] il Direttore regionale decide oggi se uscire dal budget. I rapporti con i fornitori vengono gestiti a livello centrale attraverso accordi quadro; i direttori di ipermercato non hanno rapporti con i fornitori. Il fornitore ha rapporti con il capo reparto, può proporre forniture, ma poi è il buyer sede centrale che decide. Questa organizzazione è sempre stata così. (...) Il direttore non può effettuare accordi con terzi, anche in materia di appalto. Confermo che vi fu una internalizzazione del servizio di portierato su vari negozi per gestire degli esuberi, tale internalizzazione fu decisa in sede centrale. Adr avv. [REDACTED] queste decisioni vengono prese dalla direzione centrale, un direttore di ipermercato non può adottarle. Questo vale per tutti gli ipermercati, anche per campi Bisenzio. Confermo che nel 2009 i direttori di ipermercato indicati nel capitolo erano Quadri Confermo il capitolo 47. (...) Confermo che i direttori di ipermercato sono oggi quasi tutti Quadri. (...) l'attuale direttore di Campi Bisenzio è quadro. Non sono a conoscenza di promesse fatte a [REDACTED] su avanzamenti di carriera. (...) Confermo che il direttore di Torino, al tempo in cui [REDACTED] era dipendente [REDACTED], era un Quadro (...) Può succedere che per motivi organizzativi, in caso in cui venga meno un direttore di ipermercato, che [REDACTED] chieda ad un direttore di ipermercato vicino di andare a vedere se vi sono necessità particolari; non ci sono assunzioni di responsabilità dell'altro ipermercato. Questo impegno può occupare una mezza giornata o anche un ora, dipende dal negozio. Quanto all'incarico di supervisione del [REDACTED] presso l'ipermercato di Pistoia si trattava di passare a controllare la situazione; se c'erano problematiche doveva relazionare a me; si è trattato di un incarico di uno due mesi. Non era un incarico, si trattava di passare semplicemente dal punto vendita e relazionare poi su eventuali problemi. Adr avv [REDACTED], nel 2012 ero Direttore regionale e Pistoia era uno dei negozio di mia competenza. Il ricorrente relazionava a me in tale veste e io prendevo le decisioni. Non ricordo nello specifico di problematiche che vi siano state. Confermo che gli allievi Direttori in formazione venivano inviati presso gli ipermercati per approfondire le tematiche di gestione. Gli allievi mandati a Campi erano inviati anche presso altri ipermercati".

Il teste [REDACTED], dipendente della società resistente in qualità di direttore generale area Sud, ha riferito che: "Confermo che sino al 2008 la struttura gerarchica di [REDACTED] era costituita dal Direttore Generale e da Direttori Regionali che facevano da tramite tra Direzione Generale e Direttori

degli Ipermercati. La struttura è poi mutata, c'era un direttore operation che fungeva anche da direttore vendite la struttura Panorama veniva gestita dal direttore operation. La struttura era così organizzata gerarchicamente: direttore operation, direttore Canale vendite e Direttori ipermercati. Adr avv ██████ nel 2009 il direttore operation era ██████ che, in quel momento, era anche direttore vendite. Lo ██████ al momento era anche direttore canale vendite, perché il posto era vacante; adr avv De Lucia, ricordo che il ██████ ricopriva il ruolo di direttore vendite, nel 2009. Adr avv ██████ il ██████ era nel canale superstore. Il superstore è un format diverso per dimensione dal canale ipermercati. La struttura di al doc n. 7 di parte ricorrente che mi viene esibito attiene ad un'organizzazione successiva ovverosia all'organizzazione messa in piedi dallo ██████ per gli ipermercati. Confermo che per facilitare le comunicazioni tra rete vendita e direzione vendita vi fu il raggruppamento degli ipermercati in bacini geografici. Confermo che venne nominato un direttore di ipermercato quale figura di raccordo informativo tra la direzione vendite e i direttori di ipermercato. Questa figura era denominata Capo Bacino. Adr avv ██████, In questa fase la funzione di direttore vendite era ricoperta da ██████ che era ancora direttore operation. Adr avv ██████ confermo che anche io ho ricoperto la figura di capo bacino come da doc. n. 7 esibitomi. La mia funzione principale all'epoca era quella di direttore di ipermercato, poi davo un supporto di coordinamento informativo quale Capo Bacino tra la direzione vendite e l'altro ipermercato di Alessandria. Confermo che il ricorrente ha ricoperto il ruolo di capo bacino sino al 2010, non ricordo il mese. Sui cap da 10 a 52 della memoria. Confermo che dalla seconda metà del 2010, non ricordo il mese, è stata reintrodotta la figura di Direttore Regionale a capo dei Direttori di Ipermercato, ed è venuta meno la struttura con il capo bacino. Il Direttore regionale aveva poteri diversi da quelli del Capo bacino che, come ho detto, aveva solo poteri di coordinamento; il direttore regionale guidava tutti i direttori della Regione nel perseguimento degli obiettivi prefissati dalla sede centrale. Adr avv ██████, io svolgo soltanto la funzione di Direttore regionale. La figura di direttore regionale non ha mai coinciso con la figura di direttore di ipermercato. I direttori di ipermercato hanno dipendenza gerarchica nella scala organizzativa dal direttore regionale. Il direttore di ipermercato non aveva dipendenza né gerarchica né funzionale rispetto capo bacino. Quando ero capo bacino, il direttore dell'ipermercato di Alessandria non era alle mie dipendenze gerarchiche. Adr avv. Bassetti, i direttori di ipermercato all'epoca erano alle dipendenze gerarchiche del direttore operation, cioè dello ██████ Anche per il ricorrente la funzione di Direttore di ipermercato rimaneva la funzione principale, per la maggior parte del tempo; avendo poi anche la funzione di capo bacino. (...) Confermo che l'ambito di operatività del direttore di ipermercato era definito nell'ambito del budget stabilito a livello di direzione centrale. Il Capo bacino non aveva poteri di spesa, poteri decisionali, poteri di

rappresentanza ulteriori rispetto a quelli di direttore di ipermercato. Adr avv [REDACTED]; Escludo che il [REDACTED] quale direttore di ipermercato, possa avere deciso di spostare dipendenti, ciò in relazione a quanto è di mia conoscenza sull'autonomia del direttore di ipermercato. Non so riferire nello specifico. Non so se ha fatto tale spostamento in qualità di capo bacino. Adr avv [REDACTED] il capo bacino non aveva potere di spostare personale tra ipermercati nello stesso bacino. Adr avv [REDACTED] vi erano riunioni tra i capi bacino e il direttore operation in cui questi dava le linee guida che poi noi riportavamo. Eventuali segnalazioni non venivano fatte dal capo bacino in queste sedi. I direttori di ipermercato e i capi bacino non gestiscono gli esuberanti che è problema gestito a livello centrale dal settore di competenza. Non c'era potere disciplinare e di direttiva del capo bacino sui direttori di ipermercato del bacino. Eventualmente il potere disciplinare era esercitato da [REDACTED], attraverso la Direzione del personale. Adr avv [REDACTED] il potere disciplinare veniva esercitato dallo [REDACTED] quando vi erano condizioni oggettive in relazione alla gestione del negozio. Il capo bacino non aveva possibilità di verificare e segnalare anche perché non c'era una sua presenza sui singoli negozi. Confermo che [REDACTED] quale direttore di ipermercato e capo bacino riportava ad una figura intermedia tra lui e la Direzione, poteva essere il Direttore regionale o il direttore vendite. Il [REDACTED] non è mai stato legale rappresentante della società né dell'ipermercato di Campi Bisenzio. Le decisioni in punto di budget di spesa, prezzi, programmi commerciali e procedure e sconti vengono decise a livello centrale. A livello di singolo ipermercato ci possono essere necessità di valutare prezzi, programmi commerciali, ma la valutazione viene fatta dal direttore di ipermercato unitamente alla Direzione centrale, ma anche da questa soltanto. I licenziamenti sono di competenza della Direzione del personale; la Direzione del personale esercita anche la contestazione disciplinare e adotta i provvedimenti sanzionatori; il direttore di ipermercato può segnalare la necessità di questa contestazione. La facoltà di assumere era della Direzione del personale, il [REDACTED] poteva esprimere una necessità di fabbisogno organico nei limiti del budget, come previsto dal ruolo di direttore di ipermercato. L'esposizione delle merci era decisa ed è decisa dagli uffici acquisti in sede centrale; gli orari di apertura non potevano essere decisi in autonomia dal direttore dell'ipermercato che poteva fare proposte, ma la decisione spettava al superiore gerarchico. I direttori di ipermercati sono preposti a partecipare alle riunioni annuali del Servizio di Prevenzione e Protezione. Confermo la circostanza di cui al cap 29. Ricordo che nel 2008 vi fu una procedura di licenziamento collettivo che riguardò l'intera azienda, ma la gestione della procedura fu in carico alla Direzione del personale, come sempre previsto. Non sono a conoscenza nello specifico per quanto attiene al [REDACTED], sulla sua partecipazione alle trattative sindacali. Adr avv [REDACTED] il direttore di ipermercato partecipa alle riunioni sindacali in termini informativi, ma in ogni caso le trattative vengono condotte dalla direzione

del personale. (...) In ogni caso, le procedure sono sempre gestite a livello di Direzione del personale. (...) In merito ai contratti di somministrazione di lavoro, la Direzione del personale stipula accordi quadro. Il direttore di ipermercato, nei limiti del budget, può segnalare la necessità di avere tale tipo di personale. Era ed è vietato uscire dal limite di spesa senza l'autorizzazione del superiore gerarchico. Le trattative sindacali in genere erano effettuate dalla Direzione del personale, anche se interessavano il livello locale; il direttore di ipermercato aveva funzioni di relazione sindacali. Il direttore di ipermercato non può concordare accordi sindacali a livello locale. Confermo che in materia di ordini, allestimento e riassortimento di merce, gestione magazzino, garanzia di freschezza dei prodotti, il ricorrente era tenuto a rispettare direttive e procedure a livello centrale. In merito ai rapporti con i fornitori, qualunque merce dell'ipermercato viene disciplinata da un contratto per quanto riguarda l'acquisto, questo accordo è sottoscritto dalla Direzione acquisti. Ogni fornitura deve passare attraverso un contratto stipulato in sede. Il direttore di ipermercato poteva esporre necessità merceologiche a livello locale, ma tutto doveva passare dalla Direzione acquisti. Non è mai stato possibile fare contratti di fornitura da parte del direttore di ipermercato nel quale non entrano merci che non sono state deliberate con la Direzione acquisti. Non ricordo nello specifico, ma il volantino Toscana doveva essere deliberato e avallato dalla Direzione Acquisti/marketing. (...) In merito ai contratti con aziende terze, ad es appalti e servizi post vendite, trattasi di contratti gestiti a livello centrale. Il direttore di ipermercato ha il compito di verificare che quanto previsto dai capitoli sia applicato. Può segnalare delle inadempienze alla sede centrale o meglio all'ente che ha sviluppato tali contratti. L'internalizzazione del portierato interessò tutti gli ipermercati ██████████ in cui era presente e fu gestita a livello centrale. (...) Confermo l'inquadramento quale Quadro dei direttori di ipermercato che mi vengono indicati al cap 46. Il ██████████ e ██████████ erano inquadrati quali Dirigenti e provenivano da altra azienda in cui avevano questo inquadramento. ██████████ e ██████████ erano dirigenti, quando sono arrivato in azienda erano già con tale inquadramento. (...) Non mi risulta di riunioni in cui ██████████ disse che io ██████████ eravamo sotto inquadrati. (...) Confermo che ad oggi i direttori degli ipermercati hanno qualifica di Quadro. (...) Il direttore di ipermercato Campi Bisenzio dopo ██████████ era inquadrato quale Quadro. (...) Io ho gestito l'ipermercato di Torino quando non ero dirigente, prima di me c'era ██████████ che era dirigente. Dal 2007 a fine 2009 ho gestito l'ipermercato di Torino. (...) In caso in cui vi sia una improvvisa mancanza di un direttore di ipermercato, cosa sporadica e comunque limitata nel tempo, si può chiedere una supervisione ad altro direttore di ipermercato più vicino, ma mai una gestione. Gli allievi in formazione vengono mandati presso più realtà di ipermercato”

All'esito della espletata istruttoria orale, si ritiene, pertanto, che il ricorrente non abbia provato (come

era suo onere) l'adibizione, in tesi, con decorrenza dal maggio 2008 (periodo coincidente con il conferimento dell'incarico di direttore dell'ipermercato di Campi Bisenzio) ovvero, in ipotesi, con decorrenza dal marzo 2009 (periodo in cui espletava anche le mansioni di capo bacino) a mansioni proprie del livello dirigenziale, con particolare riferimento all'ampia autonomia ed al potere di imprimere direttive ad una parte dell'impresa richiesti dalla declaratoria contrattuale, essendo, invece, le mansioni effettivamente espletate suscumbibili in quelle proprie del livello contrattuale attribuitogli, avendo il lavoratore svolto continuativamente funzioni direttive di rilevante importanza, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti (sia a livello di *budget*, che di obiettivi prefissati, come confermato dalle dichiarazioni dei testi escussi; si vedano sul punto anche le dichiarazioni del teste ██████████: "confermo che il ricorrente, nell'ambito del budget assegnato dall'ipermercato gestiva gli ordini.... C'era un obiettivo fissato a livello centrale da raggiungere o da superare... fu autorizzato dalla direzione a fare questi prezzi"), con discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale (anche con funzioni di coordinamento di risorse e persone) ed in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità, essendo, in ogni caso, il ricorrente dapprima gerarchicamente assoggettato al direttore generale ed ai direttori regionali e, poi, al direttore *operation*, non potendosi affermare, sulla base delle dichiarazioni dei testi ██████████ e ██████████ la sovrapposibilità tra la figura, dapprima soppressa e poi ripristinata, del direttore regionale e quella del capo bacino, svolgente quest'ultimo essenzialmente funzioni di coordinamento tra il direttore *operation* e i direttori di ipermercato del proprio bacino.

Non rilevanti ai fini della domanda relativa al riconoscimento della qualifica dirigenziale appaiono, infine, le dichiarazioni del teste ██████████ ex dipendente della società resistente in qualità di direttore regionale per la Toscana ed il basso Lazio, in quanto riferite al periodo in cui il ricorrente era direttore dell'ipermercato di Pistoia e, dunque, ad un periodo diverso ed anteriore rispetto a quello per il quale è rivendicato il riconoscimento del superiore inquadramento (in tesi dal maggio 2008, in ipotesi dal marzo 2009).

Né esiste nel nostro ordinamento un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito di rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, atteso che l'art. 36 Cost. si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva a che l'art. 3 Cost. impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, non anche nei rapporti interprivati (v. Cass. Sez. L, Sentenza n. 9643 del 20/05/2004 (Rv. 572981 - 01).

In ogni caso, i testi escussi hanno confermato che, anche nel periodo oggetto di causa, vi erano direttori di ipermercato (anche di punti vendita di rilevanti dimensioni, come quello di Torino) ai quali era

attribuita la qualifica di quadro, con conseguente insussistenza di una prassi/uso aziendale volta a riconoscere ai direttori di ipermercato la qualifica di dirigente (come invece sostenuto dal ricorrente).

Le considerazioni che precedono comportano, pertanto, il rigetto della domanda di riconoscimento dell'inquadramento dirigenziale rivendicato e di tutte le domande consequenziali a detto accertamento.

2. Sull'orario di lavoro

L'art. 134 CCNL Terziario stabilisce che al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda (gerenti, capi ufficio, capi reparto, direttori tecnici o amministrativi) che, per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale, salvo per i servizi resi di notte o nei giorni festivi.

Nel caso di specie, il lavoro straordinario prestato dal ricorrente di notte o nei giorni festivi, come emergente dalle buste paga versate in atti, è stato regolarmente retribuito da parte resistente (e non costituisce, pertanto, oggetto della domanda di pagamento del compenso per il lavoro straordinario effettivamente prestato).

Al contrario, in ricorso, il ricorrente ha rivendicato il diritto al pagamento del compenso per le ore di lavoro straordinario che, per la particolare gravosità e la natura usurante della prestazione lavorativa, eccedono il limite della ragionevolezza, come enunciato dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità ivi richiamate.

In particolare, sulla scorta delle timbrature versate in atti, il ricorrente ha allegato lo svolgimento continuativo (dalla data di assunzione e per l'intera durata del rapporto di lavoro) di una media di n. 260 ore di lavoro effettivo mensili (pari a n. 65 ore di lavoro settimanale e a n. 10,8 ore di lavoro giornaliero, per sei giorni alla settimana), a fronte di un orario normale per il personale dipendente di n. 40 o di 38 ore di lavoro settimanale (pari a n. 168 o 152 ore di lavoro mensile e a n. 6,6 o a 6,3 ore di lavoro giornaliero su sei giorni alla settimana), eccedente, con riferimento a n. 60 ore mensili, il limite della ragionevolezza, tenuto conto della quantità e qualità delle mansioni espletate quale direttore dell'ipermercato di Campi Bisenzio (nonché di membro del C.d.A. del centro commerciale I Gigli), capo bacino e direttore *ad interim* del punto vendita di Pistoia, con conseguente diritto ad ottenere il pagamento delle relative differenze retributive.

A tal proposito, si osserva che, di regola, il personale direttivo non è sottoposto ai limiti legali relativi all'orario di lavoro (v. art. 1, R.D.L. 692/1923 e art. 17, D.lgs. 66/2003 D.lgs. 66/2003), stabiliti per le altre categorie di lavoratori, in ragione della natura della sua prestazione lavorativa e dell'elevato grado di autonomia nella gestione della propria attività lavorativa, anche in relazione ai tempi della stessa, con la conseguenza che tale personale non è normalmente tenuto a osservare alcun orario di lavoro, né è obbligato a far rilevare la propria presenza all'ingresso o all'uscita dalla sede lavoro, se non ai fini

relativi alla protezione della sicurezza e della salute, e non ha diritto, in caso di prestazione di lavoro straordinario, al relativo compenso, salvo che in due ipotesi eccezionali: laddove la disciplina collettiva delimiti anche per il personale direttivo l'orario normale e tale orario venga in concreto superato (fattispecie non verificatasi nel caso di specie), ovvero laddove la durata della prestazione superi il limite della ragionevolezza in rapporto alla tutela, costituzionalmente garantita, del diritto alla salute (fattispecie invocata dal ricorrente).

Recentemente, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che: *“i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario qualora la prestazione, per la sua durata, superi – secondo un accertamento riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità, ove adeguatamente motivato – il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa ed usurante”* (Cass. S.L. ord. n. 7678/2021; si veda, altresì, Corte Costituzionale sent. n. 101/1975, secondo la quale un limite quantitativo globale del tempo di lavoro, anche se non stabilito dalla legge o dal contratto, sussiste anche nei confronti del personale direttivo, in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità psicofisica, dovendosi individuare detto limite in relazione alle obiettive esigenze e caratteristiche dell'attività richiesta alle diverse categorie di dirigenti e funzionari, spettando, quindi, al giudice, nelle singole fattispecie, esercitare un controllo sulla ragionevolezza delle prestazioni di lavoro pretese dall'imprenditore; v. Cass. sent. n. 18161/2018, secondo la quale i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario solo se la prestazione, per la sua durata, superi il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa e usurante. In particolare, per il personale direttivo, escluso dalla disciplina legale della limitazione dell'orario di lavoro – in base al combinato disposto dell'articolo 1, comma 2, R.D.L. 692/1923, dell'articolo 3, n. 2, R.D. 1955/1923 e dell'articolo 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. 66/2003 – si può considerare la configurabilità di compenso per lavoro straordinario solo se la disciplina collettiva delimiti anche per essi l'orario normale e se tale orario venga in concreto superato, oppure se la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisico-psichica garantita costituzionalmente a tutti i lavoratori; in tale caso, si deve valutare non solo l'elemento quantitativo del numero delle ore lavorate, ma anche l'elemento qualitativo relativo all'impegno fisico e intellettuale richiesto al lavoratore).

In particolare, per quanto riguarda l'ipotesi in cui, anche in assenza previsione collettiva sulla limitazione dell'orario di lavoro, la durata della prestazione lavorativa ecceda comunque il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità psicofisica garantita dalla legge, si evidenzia che, per la configurabilità del carattere gravoso e usurante della prestazione, non è

necessario che la prestazione di lavoro straordinario porti alla “rovina” fisico-psichica del lavoratore (v. Cass. n. 13882/2004, secondo la quale l’essere costretto quotidianamente e continuativamente a restare sul luogo di lavoro oltre l’orario normale fissato per gli altri dipendenti costituisce carattere gravoso e usurante della prestazione).

Si rammenta, infine, che incombe sul lavoratore che agisca per ottenere il compenso per il lavoro straordinario l’onere probatorio di dimostrare di aver lavorato oltre l’orario normale di lavoro, dovendo, altresì, provare il numero di ore effettivamente svolto ed i periodi in cui il lavoro straordinario sarebbe stato prestato.

A tal proposito, la Suprema Corte ha precisato che è ammissibile la valutazione di elementi di prova, comprese le presunzioni semplici, al fine di giungere in termini sufficientemente concreti e realistici ad una determinazione minimale delle ore prestate in aggiunta all’orario normale e che tale valutazione è diversa da quella equitativa e, quindi, non affetta da illegittimità (v. Cass. Sez. Lav. sent. n. 6623 del 2001 (“il giudice può legittimamente valutare gli elementi di prova raccolti, avvalendosi anche di presunzioni semplici, al fine di giungere, in termini sufficientemente concreti e realistici, ad una determinazione “minimale” delle ore prestate in aggiunta all’orario normale”) e, conformi, 8.11.1995 n. 11615; 9.11.1999 n. 12884).

Ciò posto, ritiene il Tribunale che, nella fattispecie, il ricorrente abbia assolto all’onere, sullo stesso incumbente, di provare di avere continuativamente svolto un orario di lavoro che, tenuto conto della quantità e qualità delle mansioni assegnategli (con particolare riferimento alle rilevanti dimensioni e al fatturato del punto vendita di Campi Bisenzio, alla gravosità della ristrutturazione del suddetto punto vendita, effettuata tra il gennaio e l’ottobre 2009, a negozio aperto, all’espletamento delle funzioni di capo bacino tra il marzo 2009 e l’ottobre 2010, con la conseguente necessità di effettuare periodiche riunioni con il direttore *operation*, alla direzione *ad interim* del negozio di Pistoia, nel corso dell’anno 2012, oltre allo svolgimento di tutte le attività compendiate nel doc. n. 6 del fascicolo di parte ricorrente; si vedano, sul punto, le dichiarazioni del teste ██████████: “Durante la ristrutturazione a punto vendita aperto, il ██████████ elaborò il progetto, la successione delle fasi di ricollocazione dei reparti e si occupò della quantificazione delle ore necessarie per portare a termine queste operazioni di ricollocazione. Questo progetto fu sottoposto al Direttore Ipermercati ██████████ il quale non ebbe niente da obiettare. Io ero presente quando fu illustrato al progetto a ██████████. Il ██████████ fece anche la supervisione della ristrutturazione per motivi di sicurezza di chi si trovava all’interno; inoltre, dovette coordinare le varie ditte esterne che facevano i vari lavori per evitare accavallamenti e per accelerare i lavori, con ottimizzazione dei tempi. Supervisionò anche di notte a tutela dei beni aziendali, per evitare appropriazioni. In questo periodo, venivano Nas e Usl che si rivolgevano a me o,

se c'erano questioni, al [redacted] Adv avv [redacted] c'era un direttore dell'ufficio tecnico dell'azienda che però veniva ogni due settimane, per cui era [redacted] che vigilava. Mi sembra che vi fosse una vigilanza notturna. Lo [redacted] durante tutto il periodo della ristrutturazione venne solo due volte. Confermo che in quel periodo vi erano scavi, compartimentazioni in cartongesso e impalcature. Confermo la perdita di fatturato all'esito della ristrutturazione. (...) Confermo che al ricorrente fu affidata la gestione ad interim dell'ipermercato di Pistoia, presso cui si recava più o meno due/tre volte a settimana. Ricordo che gli furono affiancate più persone che dovevano fare il direttore per ricevere da lui la formazione”), eccede il limite della ragionevolezza - come affermato dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità soprarichiamata - considerata la necessaria tutela della salute e dell'integrità fisico-psichica garantita costituzionalmente a tutti i lavoratori.

In particolare, sulla base delle timbrature di cui al documento n. 8 del fascicolo di parte ricorrente, il lavoratore ha documentato di avere prestato effettiva attività lavorativa per una media di n. 260 ore mensili (pari a n. 65 ore di lavoro settimanale e a n. 10,8 ore di lavoro giornaliero, per sei giorni alla settimana), a fronte di un orario normale per il personale dipendente di n. 40 o di 38 ore di lavoro settimanale (pari a n. 168 o 152 ore di lavoro mensile e a n. 6,6 o a 6,3 ore di lavoro giornaliero), deducendo l'eccedenza rispetto al limite della ragionevolezza con riferimento a n. 60 ore di lavoro effettivo mensili (sulle quali ha calcolato le rivendicate differenze retributive).

Detta documentazione (peraltro di provenienza datoriale, trattandosi delle stampe relative alle registrazioni effettuate a seguito delle timbrature) non è stata specificamente contestata da parte resistente, che si è limitata ad affermare che le timbrature erano effettuate, per motivi assicurativi, in entrata ed in uscita, senza timbratura per quanto riguarda la pausa pranzo e le pause intermedie.

A tal proposito, il teste [redacted], ex dipendente della società resistente, ha dichiarato che: “Il ricorrente arrivava alle 7.30/7.45 e andava via tra le 19.30 e le 20.00, sei giorni su sette. (...) Il [redacted] aveva un cellulare aziendale ed era reperibile in qualunque momento. Adv avv [redacted] il [redacted] faceva solo la pausa caffè e questa durava per il tempo necessario al caffè. Adv avv [redacted] solo gli addetti alla vendita hanno una pausa con durata predeterminata, mi sembra di 15 minuti. Il ricorrente sceglieva liberamente di non fare pausa, salvo questa pausa caffè. Ci aveva spiegato che non faceva la pausa pranzo perchè in quel momento c'era una situazione di calma per svolgere determinate attività, perché non c'era nessuno, essendo tutti a pranzo, che andava nel suo ufficio”.

Il testimone, pertanto, oltre a riferire di una presenza del ricorrente presso il punto vendita di circa 12,50 ore sei giorni su sette (superiore alla media allegata in ricorso, pari a n. 10,8 ore di lavoro straordinario giornaliero, per sei giorni alla settimana), ha negato che lo stesso svolgesse pause intermedie, a parte la pausa caffè; ciò in quanto il lavoratore utilizzava il tempo che gli altri dipendenti

dedicavano alla pausa pranzo per espletare attività lavorativa in condizioni di maggiore tranquillità operativa.

Ciò posto, ritiene il Tribunale che, nella fattispecie, si sia verificato il superamento del limite della ragionevolezza, in funzione di tutela della salute psico-fisica del lavoratore – limite rimesso alla valutazione discrezionale del Tribunale, sulla scorta delle risultanze della espletata istruttoria – tenuto conto della quantità e della qualità delle mansioni assegnate al ricorrente (di direttore di un ipermercato di rilevanti dimensioni e fatturato, oggetto, dapprima, di una considerevole operazione di ristrutturazione, e, poi, di una consistente procedura di mobilità, che aveva richiesto un serrato confronto con le organizzazioni sindacali, nonché di capo bacino e successivamente di direttore *ad interim* del punto vendita di Pistoia) e del tempo necessario per l'espletamento della prestazione lavorativa, come risultante dal doc. n. 8 del fascicolo di parte ricorrente e dalle dichiarazioni del teste , con riferimento allo svolgimento di una media di 1,5 ore di lavoro effettivo straordinario al giorno per sei giorni alla settimana, pari ad una media di n. 9 ore di lavoro effettivo straordinario alla settimana e ad una media di n. 36 ore di lavoro effettivo straordinario al mese, rientrando le restanti ore prestate in eccedenza rispetto all'orario di lavoro normale del personale dipendente (per una media di n. 9,3 ore di lavoro effettivo al giorno, paria ad una media di n. 55,8 ore di lavoro effettivo alla settimana e ad una media di n. 223,20 ore di lavoro effettivo al mese) nell'alveo della ragionevolezza, considerata, peraltro, la percezione, da parte del ricorrente, dell'indennità di funzione e di un consistente superminimo.

Ciò con riferimento al periodo gennaio 2009 (ovvero con decorrenza dal momento in cui le mansioni svolte dal ricorrente sono divenute maggiormente onerose, tenuto conto dell'avvio della complessa ristrutturazione del punto vendita di Campi Bisenzio) – maggio 2014 (essendo stato il ricorrente collocato in malattia dal 3.06.2014), con l'esclusione dei periodi di ferie, permessi e assenze documentate dalle buste paga in atti e tenuto conto dello straordinario notturno e festivo regolarmente corrisposto al lavoratore.

Per quanto attiene all'eccezione di prescrizione sollevata da parte resistente in memoria di costituzione, deve essere respinta l'eccezione di estinzione presuntiva annuale, atteso che il debitore che neghi l'esistenza del credito, ovvero l'esecuzione delle prestazioni sulle quali si basa la relativa pretesa, non può avvalersi dell'eccezione di prescrizione presuntiva, poiché tali difese risultano incompatibili con la "ratio" dell'istituto, fondato sulla presunzione che, una volta decorso il lasso di tempo predeterminato dal legislatore, il debito sia stato pagato (Cass. Sez. 1-, Ordinanza n. 17595 del 28/06/2019 (Rv. 654428 - 01).

Peraltro, secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, la parte che eccepisce

in giudizio la prescrizione ha l'onere di puntualizzare se intende avvalersi di quella estintiva, nelle forme alternative, ordinaria ed abbreviata, o di quella presuntiva, poiché si tratta di eccezioni tra loro logicamente incompatibili e fondate su presupposti diversi (v. Cass. Sez. 6-2, Ordinanza n. 29822 del 18/11/2019 (Rv. 656248 - 02)).

Per quanto riguarda l'eccezione di prescrizione estintiva, pur nella consapevolezza della esistenza di difformi orientamenti giurisprudenziali, ritiene il Tribunale di accedere all'orientamento secondo il quale è noto che il principio generale della non decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro maturati in costanza di rapporto se non dalla data di cessazione dello stesso (Corte Cost., 63/1966) sia stato dalla successiva giurisprudenza di legittimità rivisitato una volta che, subentrata la normativa a protezione del licenziamento illegittimo e/o arbitrario, per una serie di rapporti di lavoro (e solo per questi) la "tutela reale" ad essi accordata aveva assicurato ai medesimi quella stabilità che consentisse di far ritenere il lavoratore in grado di poter far valere le sue ragioni senza timore di subire provvedimenti datoriali di recesso dal rapporto di lavoro. Invero, secondo un indirizzo costante, *"Ai fini della decorrenza della prescrizione, per la configurabilità di un rapporto di lavoro assistito dalla garanzia della stabilità è necessario che lo stesso sia regolato da una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della sua risoluzione alla sussistenza di circostanze oggettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo; il che deve essere riconosciuto allorquando il posto di lavoro - quale che sia la natura pubblica o privata del datore di lavoro - possa essere oggetto di una tutela reale, la quale consenta, cioè, non soltanto il risarcimento del danno di fronte all'illegittimo licenziamento, ma anche la reintegrazione del lavoratore, ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ovvero di altre disposizioni che comunque garantiscano la stabilità, fermo restando che il presupposto della stabilità reale del rapporto deve essere verificato in relazione al concreto atteggiarsi del rapporto stesso ed alla configurazione che di esso danno le parti nell'attualità del suo svolgimento"* (così, tra le tante, Cass., 5494/2007).

Proprio facendo applicazione di tali principi e tenuto conto che ciò che conta è, appunto, il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro e la considerazione che di esso ne abbiano le parti durante il suo svolgimento (senza che possano rilevare giudizi *ex post* provenienti dall'autorità giudiziaria), è indubbio che le riforme operate dalla L. 92/2012 alla disciplina dell'art. 18 L. 300/1970 abbiano depotenziato il regime della tutela reale, introducendo ipotesi (vd. co. 5) in presenza delle quali – a differenza di quanto era avvenuto fino ad allora – la tutela assicurata al lavoratore è solo di natura indennitaria.

In una situazione siffatta, è lecito ritenere che l'incertezza circa la tutela assicurabile in caso di recesso

anche giudizialmente ritenuto illegittimo determini per il lavoratore una situazione psicologica che può spingerlo a non esercitare il proprio diritto per timore di essere licenziato, così venendosi a trovare in una situazione di *metus* per la quale debba tornare ad operare la regola di diritto fissata dalla Corte Costituzionale nel 1966 (nello stesso senso, vd. Trib. Milano, sent. n. 3460/2015; Trib. Milano, sent. n. 2625/2016).

Nello stesso senso, si veda Corte d'Appello di Firenze, sent. n. 480/2019 e n. 638/2021, pubblicata il 12.10.2021.

L'adesione al predetto orientamento comporta il rigetto della svolta eccezione di prescrizione.

Venendo ora alla quantificazione delle somme spettanti al ricorrente a titolo di compenso per le ore di lavoro straordinario eccedenti il limite della ragionevolezza, deve farsi riferimento alle risultanze della disposta CTU contabile, la quale si appalesa immune da vizi logico-giuridici e condivisibile nelle sue conclusioni, così da potere essere posta a fondamento della presente decisione (non avendo, peraltro, i consulenti di parte formulato osservazioni).

In particolare, dopo avere esaminato la documentazione versata in atti dalle parti, il CTU ha quantificato le somme spettanti al ricorrente a tale titolo in complessivi euro 72.630,02 lordi; oltre all'accertamento dell'incidenza sul TFR per complessivi euro 5.366,44.

Conseguentemente, parte resistente deve essere condannata al pagamento, a favore del ricorrente, della somma di euro 72.630,02 lordi, oltre interessi e rivalutazione, con accertamento dell'incidenza sul TFR per ulteriori euro 5.366,44.

Quanto sopra esposto si reputa assorbente rispetto alla domanda di condanna del datore di lavoro al pagamento di differenze retributive in relazione alla riduzione, sulla base dell'accordo aziendale raggiunto con le OOSS, per la generalità dei lavoratori (quadri compresi), dell'orario normale di lavoro da 40 a 38 ore settimanali, con 2 ore di permessi retribuiti a settimana.

3. Sulla domanda di risarcimento del danno alla salute

Parte ricorrente ha dedotto la natura professionale della malattia lamentata (depressione maggiore con disturbo di ansia, sia sotto forma di ansia generalizzata, che di attacchi di panico), che aveva comportato la sua assenza dal lavoro a decorrere dal 3.06.2014, in quanto causalmente collegata all'eccessivo carico di lavoro, alle correlate responsabilità affidategli ed agli orari usuranti osservati, chiedendo, pertanto, la condanna di parte resistente al risarcimento del danno non patrimoniale subito (in particolare, del danno biologico temporaneo).

Accertata la natura eccedente la ragionevolezza dell'orario di lavoro osservato da ricorrente (del quale il datore di lavoro era senz'altro a conoscenza, tenuto conto delle timbrature di cui al doc. n. 8 del fascicolo di parte ricorrente) e la mole delle attività a lui assegnate e richiamati gli specifici obblighi di

tutela dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti, incombenti sulla parte datoriale, ai sensi dell'art. 2087 c.c. (atteso che quest'ultima è tenuta ad offrire la prova liberatoria di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure idonee ad evitare il danno, dipeso da causa a lei non imputabile), si ritiene che, nella fattispecie, parte ricorrente abbia allegato e provato il danno (non patrimoniale, da lesione del diritto alla salute psico-fisica del lavoratore) ed il nesso di causalità tra le lamentate condotte datoriali (consistite nell'avere sottoposto il lavoratore ad orari lavorativi usuranti, eccedenti il limite della ragionevolezza, tenuto conto, ulteriormente, della quantità e qualità delle mansioni affidategli; si vedano, sul punto, le dichiarazioni del teste ██████████, il quale ha dichiarato che il ricorrente arrivava presso il punto vendita alle ore 7.30/7.45 e andava via alle ore 19.30-20.00, sei giorni su sette).

A tal proposito, si osserva che la nota pronuncia delle Sezioni Unite della Suprema Corte (Cass. SS.UU. n. 26972/2008) ha ridefinito la nozione di danno non patrimoniale ex art. 2059 c.c., quale categoria onnicomprensiva dei diversi tipi di pregiudizio – in precedenza catalogati come distinte categorie di danno (danno biologico, danno morale, danno esistenziale) – inerenti sia alla lesione dell'integrità psicofisica, sia alla sofferenza morale soggettiva in sé considerata, sia alla compromissione della sfera del *“fare reddituale”* della persona – tutte componenti di un danno ritenuto senz'altro risarcibile quando il fatto illecito integri gli estremi di un reato o abbia leso in modo grave diritti inviolabili della persona, costituzionalmente garantiti.

Ai fini della liquidazione, la Corte ha indicato, come base di riferimento, il criterio di calcolo proprio del danno biologico, da *“personalizzare”* in ragione delle specifiche voci di pregiudizio ricorrenti nel caso concreto.

Quanto ai parametri per la valutazione del danno non patrimoniale si richiama la giurisprudenza di legittimità che ha indicato le tabelle di liquidazione del Tribunale di Milano, ferma la necessità per il giudice di procedere alla cd. personalizzazione in relazione alle voci di danno non strettamente inerenti la lesione della integrità psicofisica, quale il danno esistenziale, consistente nel radicale cambiamento di vita, nelle alterazioni della personalità, nello sconvolgimento esistenziale: *“Le “tabelle per la liquidazione del danno non patrimoniale derivante da lesione all'integrità psico-fisica” predisposte dal Tribunale di Milano costituiscono valido e necessario criterio di riferimento ai fini della valutazione equitativa ex art. 1226 cod. civ., laddove la fattispecie concreta non presenti circostanze tali da richiedere la relativa variazione in aumento o per le lesioni di lieve entità conseguenti alla circolazione in diminuzione Ove peraltro, si tratti di dover risarcire i cd. “aspetti relazionali” propri del danno non patrimoniale, il giudice è tenuto a verificare se i parametri delle tabelle in concreto applicate tengano conto (come accade per le citate “tabelle” di Milano) pure del danno c.d.*

“danno esistenziale”, ossia dell’alterazione/cambiamento della personalità del soggetto che si estrinsechi in uno sconvolgimento dell’esistenza, e cioè in radicali cambiamenti di vita, dovendo in caso contrario procedere alla c.d. “personalizzazione”, riconsiderando i parametri anzidetti in ragione di siffatto profilo, al fine di debitamente garantire l’integralità del ristoro spettante al danneggiato.” (Cass. Sez. 3 sent. n. 14402/2011).

Recentemente, la Suprema Corte ha affermato che, in tema di quantificazione del danno permanente alla salute, la misura standard del risarcimento prevista dalla legge e dal criterio equitativo uniforme adottato dai giudici di merito (secondo il sistema c.d. del punto variabile) può essere aumentata, nella sua componente dinamico-relazionale attinente alla vita esterna del danneggiato, solo in presenza di conseguenze dannose del tutto anomale, eccezionali e peculiari, che fuoriescono da quelle normali ed indefettibili secondo l’*“id quod plerunque accidit”*, entro le quali non è giustificata alcuna personalizzazione in aumento del risarcimento. Ne deriva, pertanto, che costituisce duplicazione risarcitoria la congiunta attribuzione del “danno biologico” e del c.d. “danno esistenziale”, appartenendo tali categorie (o voci) di danno alla stessa area protetta dall’art. 32 Cost., mentre non costituisce duplicazione risarcitoria, la differente ed autonoma valutazione compiuta con riferimento alla sofferenza interiore patita dal danneggiato in conseguenza della lesione del diritto alla salute (Cass. Sez. 3, Ordinanza n. 23469 del 28/09/2018 (Rv. 650858 - 02).

Ancora si evidenzia che: *“In tema di danno biologico è precluso il ricorso in via analogica al criterio di liquidazione del danno non patrimoniale da micropermanente derivante dalla circolazione di veicoli a motore e natanti ovvero mediante il rinvio al decreto emanato annualmente dal Ministro delle attività produttive, mentre è congruo il riferimento ai valori inclusi nella tabella elaborata, ai fini della liquidazione del danno alla persona, dal Tribunale di Milano, in quanto assunti come valore “equo”, in grado di garantire la parità di trattamento in tutti i casi in cui la fattispecie concreta non presenti circostanze idonee ad aumentarne o a ridurne l’entità”* (v. Cass. S.L. sent. n. 13982/2015; Cass. sent. n. 20895/2015).

Sempre in tema di liquidazione la giurisprudenza di legittimità ha indicato l’obbligo di utilizzare i parametri vigenti al momento della liquidazione (Cass. Sez. 3 sent. n. 7272/2012).

Nel caso in esame, si osserva, quanto al danno non patrimoniale, come sopra inteso, che il ricorrente ha riservato ad un separato giudizio il risarcimento del danno biologico permanente e limitato la domanda al solo danno biologico temporaneo.

Ciò posto, la C.T.U. medico-legale, redatta dal dott. ~~XXXXXXXXXX~~, depositata in data 25.11.2019, ha accertato, previo esame della documentazione medica versata in atti, che parte ricorrente, a seguito dello stress lavorativo al quale è stato sottoposto a fronte del carico di lavoro e delle responsabilità

assegnategli a partire dall'anno 2009, ha riportato, con riferimento al periodo coperto da certificazione medica, dal 3.06.2014 al 25.07.2015 (certificazione relativa alla medesima condizione morbosa), un disturbo depressivo maggiore in comorbidità con un disturbo di ansia sia sotto forma di ansia generalizzata, che sotto forma di attacchi di panico (in trattamento farmacologico e psicoterapico), che ha determinato una inabilità temporanea parziale al 33% per 417 giorni.

Le conclusioni del CTU sono recepite dal Tribunale, in quanto fondate su un esauriente esame anamnestico e su un coerente studio della documentazione medica prodotta, valutati secondo criteri medico-legali esenti da errori o vizi logici (avendo il consulente tecnico compiutamente ed esaustivamente risposto alle osservazioni dei consulenti tecnici di parte, ribadendo la sussistenza del nesso di causalità tra lo stress lavorativo subito dal ricorrente e la malattia psichica denunciata).

Pertanto, seguendo le indicazioni della Suprema Corte, è dovuto il danno biologico temporaneo, liquidato in via equitativa, facendo ricorso alle Tabelle di Milano (2021), che, con riferimento al danno biologico e morale temporaneo, propongono una liquidazione congiunta dell'intero danno non patrimoniale temporaneo derivante da lesione alla persona, in una forbice di valori monetari da un minimo (99,00) ad un massimo (149,00) e viene così determinato: Danno biologico temporaneo (ritenuto congruo il valore 100,00): - Inabilità temporanea parziale al 33% per 417 giorni: euro 13.761,00.

Pertanto, il datore di lavoro dovrà essere condannato al pagamento, a favore del lavoratore, della somma di euro **13.761,00**, dovuta a titolo di danno biologico temporaneo.

4. Sul licenziamento intimato al ricorrente per superamento del periodo di comporto

Il ricorrente è stato licenziato con lettera dell'8.05.2015 per superamento del periodo di comporto, come previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro (art. 175 CCNL Terziario, che prevede un comporto di n. 180 giorni nell'anno solare per i lavoratori inquadrati come quadri), per assenze per malattia effettuate dal 3.06.2014 al 24.11.2014 e dal 25.11.2014 al 20.04.2015 e dal 21.04.2015 al 9.05.2015 (v. doc. n. 2 del fascicolo di parte ricorrente); tali assenze per malattia, come accertato dal CTU nell'ambito della espletata CTU medico legale, sono tutte dovute, sulla scorta della certificazione medica prodotta in atti, alla medesima patologia psichica dalla quale il ricorrente è affetto.

A tal proposito, il lavoratore ha dedotto l'illegittimità dell'intimato licenziamento per violazione dell'art. 2110 c.c., essendo stata la predetta malattia cagionata da un inadempimento della società datrice di lavoro degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. e non potendo, pertanto, dette assenze essere legittimamente computate ai fini del superamento del periodo di comporto.

Ciò posto, si osserva che, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le

assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 cod. civ.) o di specifiche norme. Peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento (Cass. Sez. L, Sentenza n. 7946 del 07/04/2011 (Rv. 616546 - 01)).

Ebbene, si ritiene, all'esito della espletata istruttoria orale e documentale e del deposito della CTU medico legale, che ha accertato la sussistenza del nesso di causalità tra la malattia psichica del ricorrente e lo *stress* lavorativo al quale quest'ultimo è stato sottoposto, a fronte degli orari usuranti osservati e del sovraccarico dovuto alla mole di mansioni e responsabilità attribuitegli, che le assenze per malattia *de quibus* debbano essere escluse dal computo ai fini della verifica del superamento del periodo di comporto, non avendo il datore di lavoro adempiuto all'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica dei prestatori di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Conseguentemente, l'intimato licenziamento è nullo, in quanto irrogato in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., prima dell'effettivo superamento del periodo di comporto (nel quale non dovevano essere considerate le assenze suindicate), con conseguente applicazione delle tutele reintegratoria ed indennitaria previste dall'art. 18, commi VII e IV, Stat. Lav. (essendo pacifica la sussistenza del requisito dimensionale).

Infatti, l'art. 18, comma VII, Stat. Lav. prevede espressamente che il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma dell'articolo citato nell'ipotesi in cui "*il licenziamento è stato intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c.*" e, quindi, con condanna della società resistente a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro ed a pagargli una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (da quantificarsi secondo le previsioni della contrattazione collettiva applicabile) dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, **nei limiti delle dodici mensilità**, ed alla regolarizzazione previdenziale e assicurativa.

5. Sul diritto del ricorrente di ottenere il pagamento dell'anticipazione dell'indennità dovuta in caso di malattia e delle integrazioni a carico del datore di lavoro

Parte ricorrente ha rivendicato, in ricorso, il diritto al pagamento dell'anticipazione delle indennità dovute per il periodo di malattia e delle integrazioni a carico del datore di lavoro, avendo la parte datoriale trattenuto sulle competenze di fine rapporto quanto corrisposto per il periodo 25.11.2014-21.04.2015 (periodo in relazione al quale INAIL definiva negativamente la domanda di accertamento della natura professionale della malattia), per complessivi euro 25.714,41.

Il ricorrente ha documentato che, per il predetto periodo, INPS dichiarava la propria competenza con il

provvedimento di cui al doc. n. 30 del proprio fascicolo di parte e ha dedotto di non avere percepito alcunchè a tale titolo, chiedendo, pertanto, la condanna della parte datoriale al pagamento, a suo favore, di euro 25.499,66, dovuti a titolo di anticipazione dell'indennità di malattia, quantificata in misura pari al 50% della retribuzione per i giorni dal 4° al 20° ed al 66,66% della retribuzione per i giorni dal 21° al 147°, e della integrazione a carico del datore di lavoro, quantificata in euro 9.183,34, ai sensi dell'art. 176 CCNL Terziario, come da conteggi contenuti nel corpo del ricorso, per complessivi euro 34.683,50.

Ciò posto, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali collettive applicabili (art. 1 D.L. 663/1979, conv. in L. 33/1980 ed art. 176 CCNL Terziario), le somme rivendicate dal ricorrente si ritengono dovute e, pertanto, a fronte della loro mancata contestazione, nel *quantum*, la parte datoriale deve essere condannata al pagamento, a favore del lavoratore, dell'anticipazione delle indennità dovute per il periodo di malattia (25.11.2014-21.04.2015) e della integrazione a carico del datore di lavoro, per complessivi euro 34.683,50, come sopra specificato.

Ogni altro profilo di rito, di merito o istruttorio risulta assorbito.

SPESE

Le spese seguono la prevalente soccombenza di parte resistente e sono liquidate in dispositivo, tenuto conto del D.M. 37/2018 e dell'attività espletata (valori compresi tra i minimi ed i medi dello scaglione di riferimento).

Le spese di CTU, liquidate come da separati decreti dell'11.07.2022, devono essere poste definitivamente a carico di parte resistente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Firenze, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione o deduzione disattesa o assorbita, così dispone:

- condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, della somma complessiva di euro 72.630,02 lordi, oltre interessi e rivalutazione, a titolo di differenze retributive per lavoro straordinario, per le ragioni indicate in parte motiva;
- accerta l'incidenza del lavoro straordinario sul TFR in misura pari ad euro 5.366,44 lordi;
- condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, della somma complessiva di € 13.761,00 a titolo di danno non patrimoniale, devalutata alla data del sinistro e via via di anno in anno rivalutata secondo gli indici Istat sino alla data della sentenza e quindi maggiorata degli interessi legali fino al saldo, per le ragioni di cui in parte motiva;
- accerta e dichiara la nullità, per violazione dell'art. 2110, co. 2 c.c., del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato dalla società resistente al ricorrente con lettera

dell'8.05.2015;

- per l'effetto, *ex art.* 18, co. 4 e 7, L. n. 300/70, condanna la società resistente alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, **in misura, in ogni caso, non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto**, con condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;
- condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, della somma complessiva di euro 34.683,50, dovuta a titolo di anticipazione dell'indennità di malattia e di integrazione a carico del datore di lavoro per il periodo 24.11.2014-21.04.2015;
- per il resto, rigetta il ricorso;
- condanna parte resistente al pagamento, a favore del ricorrente, delle spese processuali, liquidate in complessivi euro 10.000,00 per compensi, oltre al 15% per spese generali, oltre a CPA ed IVA, se dovute, come per legge, oltre al contributo unificato;
- pone le spese di CTU, liquidate come da separati decreti dell'11.07.2022, definitivamente a carico di parte resistente.

Sentenza resa *ex art.* 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 13 luglio 2022

Il Giudice

Dott.ssa Silvia Fracalvieri