

N. R.G. 2924/2019



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Carlo Sorgi  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **2924/2019** promossa da:

**D. [REDACTED] G. [REDACTED]** (C.F. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. CASALE MICHELA e dell'avv. MINOCCARI MARCO; elettivamente domiciliato in PIAZZA A. GRAMSCI N. 29 40026 IMOLA presso il difensore avv. CASALE MICHELA

**ATTORE**

contro

**[REDACTED] SOCIETÀ COOPERATIVA** (C.F. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. MINGUZZI MONICA e dell'avv. MANFREDI DANILO; avv. TASSONI ALFREDO; avv. MOSCHINI FEDERICA; avv. TOSCHI GIORGIA; elettivamente domiciliato in VIA CASTIGLIONE N. 41 C/O AVV. A. TASSONI 40100 BOLOGNA

**CONVENUTO**

Avente ad oggetto: categoria e qualifica

**R.G. 2924/2019**

**SVOLGIMENTO E MOTIVI**

Con ricorso presentato davanti al Giudice del Lavoro, **G. [REDACTED] D. [REDACTED]** – dipendente della convenuta **[REDACTED] Società Cooperativa** dal 5/9/2016 con mansioni di impiegato amministrativo ed inquadrata nella Categoria AS2 del CCNL Legno e Arredamento – chiedeva il riconoscimento della qualifica di AD1 del medesimo CCNL e, di conseguenza, delle relative differenze retributive, oltre al risarcimento del danno subito per il mancato inquadramento. In particolare, parte ricorrente sosteneva di aver svolto fin dall'inizio del rapporto di lavoro mansioni compatibili con il livello di inquadramento superiore richiesto e di possedere – a differenza delle altre impiegate dell'ufficio – una laurea triennale e un Master in “Amministrazione, Finanza e Controllo di gestione”, oltre al fatto di aver completato un tirocinio formativo di 4 mesi con la medesima società convenuta. Nello specifico, in base alla ricostruzione di parte ricorrente, la **[REDACTED]** si occupava – in totale autonomia e iniziativa gestionale con correlata assunzione di responsabilità – di scrittura



contabili, ridefinizione di flussi aziendali, formazione e coordinamento delle due impiegate S██████ e M██████, sviluppo e gestione di progetti e numerosi altri compiti di rilievo. La ████████ peraltro, nello svolgere tali mansioni, si avvaleva sempre delle strutture aziendali amministrative e gestionali e si rapportava con la propria responsabile – il quadro B██████ – solo al fine di ottenere la formale approvazione di quest’ultima rispetto al lavoro autonomamente svolto. Alla luce di tale situazione, la ricorrente chiedeva più volte alla società l’inquadramento in un livello superiore, riconoscimento che, seppur asseritamente promesso, non le veniva accordato. Di conseguenza, la ricorrente si dimetteva in data 28 marzo 2019, con ultimo giorno di lavoro al 28 aprile 2019, e ricorreva in giudizio al fine di ottenere il riconoscimento del livello superiore richiesto e delle correlate differenze retributive conteggiate dal 5/9/2016 al 28/4/2019, oltre al risarcimento dei danni subiti.

Si costituiva in giudizio parte convenuta, contestando integralmente il ricorso e chiedendone il rigetto. La società, in particolare, contestava la sussistenza della presunta autonomia e discrezionalità operativa in capo alla ricorrente, in quanto quest’ultima, secondo la Cooperativa, lavorava sempre e solo sotto la supervisione e nei limiti delle direttive impartite dal quadro B██████ e ricopriva un ruolo meramente operativo, seppure specialistico, di contabilità generale. Secondo la ricostruzione di parte convenuta, peraltro, la ricorrente era stata assunta allo stesso livello delle altre due impiegate S██████ e M██████ – prive dei titoli accademici posseduti dalla ricorrente – proprio perché non aveva alcuna specifica esperienza in materia di contabilità generale. Alla luce di tali circostanze, perciò, la società riteneva infondata la domanda di corretto inquadramento proposta da parte ricorrente, in quanto le mansioni di quest’ultima risultavano compatibili con la Categoria AS2. Infine, si chiedeva il rigetto anche della richiesta di risarcimento del danno, in quanto si rilevava l’assenza di prove a fondamento di tale domanda.

Dopo aver escusso i testi all’udienza del 9/10/2020 e all’esito dell’udienza di discussione avvenuta in data 1/12/2020, la causa veniva decisa.

Ritiene il giudice che il ricorso debba essere parzialmente accolto, in relazione alla domanda della ricorrente di corretto inquadramento nel livello AD1 del CCNL Legno e Arredamento Settore Industria e di riconoscimento delle correlate differenze retributive. Deve essere, invece, rigettata la domanda inerente al risarcimento del danno per carenza di prove a fondamento della medesima richiesta.

Anzitutto, relativamente alla prima domanda citata, occorre osservare che emerge in modo pacifico dall’istruttoria il dato dell’effettivo svolgimento da parte della ricorrente di mansioni superiori rispetto al proprio livello di inquadramento AS2 e compatibili piuttosto con il richiesto livello AD1. In particolare, appartengono alla categoria AD1 *“gli impiegati ad alta specializzazione tecnica che svolgono funzioni che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza, adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale, con facoltà di iniziativa su tutto il processo o su tutte le unità produttive ed organizzative, nell’ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall’amministratore delegato, dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore”*, mentre rientrano nella categoria AS2 *“gli impiegati di concetto, che avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o*



*avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico, svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico-professionale acquisita e che operano nei limiti delle direttive ricevute”.*

In primo luogo, occorre fare riferimento alle dichiarazioni dei testi S. [redacted] “Da gennaio 2015 al luglio 2018 ho lavorato per la società convenuta in qualità di vicepresidente e impiegata all’ufficio acquisti e anche compiti di amministrazione. Si è incrinato il rapporto con l’azienda e quindi si è deciso di comune accordo di non proseguire il rapporto. Ero in ufficio con la ricorrente insieme con Monica M. [redacted]. La G. [redacted] si occupava di scritture contabili, [...] delle giacenze di magazzino, delle valorizzazioni, controllava i flussi lavorativi [...]. Negli ultimi mesi la ricorrente si interessava anche dei costi medi degli articoli, faceva anche le scritture contabili e io l’aiutavo per quelle di base. [...] È stata assunta dalla B. [redacted] con la qualifica di ex 4 livello come me e la M. [redacted] [...] Io mi sarei dovuta occupare dai cespiti ma ero supportata dalla G. [redacted] che mi insegnava”, E. [redacted] “Sono stato presidente dalla metà del 2015 alla fine del 2018 [...] e da allora mi occupo dell’ufficio tecnico. [...] Ricordo che la ricorrente aveva competenze informatiche poiché teneva anche un corso con M. [redacted] di formazione del nostro personale” e C. [redacted]: “Ho lavorato per la società come consulente nel 2016 poi dipendente da gennaio 2017 a febbraio 2018 e mi occupavo di acquisti e flussi. Sono stato licenziato e siamo in fase di conciliazione che è già definita nella sostanza. Io giornalmente avevo rapporti con la G. [redacted] che si occupava dei flussi e della contabilità industriale, delle valorizzazioni e altri atti organizzativi amministrativi e a parte i rapporti con le banche gestiva il settore amministrativo, le altre figure erano meramente esecutive. Formalmente nell’organigramma il responsabile era la B. [redacted] ma di fatto tutto veniva gestito dalla G. [redacted] dalla quale ci mandava anche la B. [redacted] quando chiedevamo a lei. Mi risulta che la G. [redacted] avesse creato lei un sistema di valorizzazione e controllo gestionale questo grazie alla sua passata esperienza di revisore”.

Dalle tre dichiarazioni emerge certamente il fatto che la ricorrente abbia ricoperto un ruolo di livello superiore rispetto alle mansioni espletate dalle colleghe M. [redacted] e S. [redacted], tanto che queste ultime la aiutavano nelle operazioni di base e la G. [redacted] era la loro figura di riferimento ai fini della formazione. Peraltro, il teste B. [redacted] ex presidente della società, conferma il rilevante livello di conoscenze della ricorrente, la quale ha addirittura tenuto dei corsi di formazione in azienda. Infine, il teste che meglio ricostruisce la circostanza è sicuramente C. [redacted], il quale, da un lato, enumera le varie e rilevanti mansioni affidate alla ricorrente, distinguendola dalle altre figure “meramente esecutive” ed evidenziando anche il fatto che la G. [redacted] tenesse i rapporti esterni con le banche, e, dall’altro, dichiara che sostanzialmente veniva gestito tutto dalla G. [redacted] e che la B. [redacted] era la responsabile di quest’ultima solo formalmente. Peraltro, ulteriori elementi che avvalorano l’alto livello di conoscenze ed esperienza della ricorrente sono il dato che quest’ultima abbia anche predisposto da sola un sistema di valorizzazione e controllo gestionale all’interno della società – come dichiarato da C. [redacted] – e il fatto che altri tre testi abbiano confermato che la convenuta avesse promesso più volte alla G. [redacted] un inquadramento superiore. In particolare, ciò è stato dichiarato da B. [redacted] “Lavoro dal



giugno 2015 per la società convenuta come responsabile amministrativa e finanziaria e sono un quadro, come responsabile del personale ho provveduto ad assumere la ricorrente. [...] Nel percorso formativo della ricorrente c'era come evoluzione un inquadramento superiore, questo in fase di riorganizzazione con un processo iniziato nel 2018", B■■■■: "Sono direttore generale della società da gennaio 2018, in precedenza mi occupavo di commerciale. Nell'ufficio amministrazione c'era la B■■■■ come responsabile e tre addetti e la G■■■■ si occupava di attività relativa al bilancio e alle rimanenze. [...] Più volte la G■■■■ chiese di avere riconoscimenti professionali. Il rifiuto è stato motivato sia dalla crisi aziendale dell'epoca e dal fatto che non si era ancora completato il percorso che avrebbe dovuto portare ad una crescita professionale [...]. A livello di direzione nel piano industriale era previsto un ricambio generazionale e io ne parlai anche con la ricorrente, poco dopo il mio insediamento a febbraio marzo 2018, peraltro il piano era triennale e all'esito la ricorrente avrebbe potuto avere un riconoscimento professionale" e S■■■■: "Con me la B■■■■ e il precedente presidente B■■■■ mi dissero che si poteva pensare anche ad un inquadramento superiore solo per la G■■■■. Peraltro, non rileva neppure il dato – non contestato da parte ricorrente – delle eventuali direttive impartite alla G■■■■ dal quadro B■■■■, in quanto tale circostanza rientra pacificamente nella definizione della Categoria AD1 del CCNL Legno e Arredamento. Inoltre, dall'esame della documentazione prodotta dalle parti, il rapporto tra la ricorrente e la B■■■■ appare sostanzialmente paritario. Alla luce di tale ricostruzione, perciò, è certamente provato il diritto della ricorrente ad essere inquadrata nel livello superiore richiesto AD1 del CCNL Legno e Arredamento e a percepire le correlate differenze retributive.

Con riferimento, invece, alla richiesta di risarcimento danni formulata dalla G■■■■, questo giudice respinge la domanda, in quanto non avvalorata da adeguate prove. Anche in tal caso, infatti, il danno subito deve essere provato in tutti i suoi elementi e non può derivare automaticamente dalla condotta posta in essere dal datore di lavoro. Come affermato dal costante orientamento della Suprema Corte, infatti, "*in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva, non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. [...] cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento, ma anche di fornire la prova ex art. 2697 cod. civ., del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale*" (cfr. Cass. Sez. Lav. 9860/2012, 19785/2010, 29832/2008, Sez. Un. 6572/2006).

Infine, relativamente alle spese del giudizio, in ragione del parziale accoglimento del ricorso, questo giudice ritiene di compensarle tra le parti per un terzo (1/3) e di condannare parte convenuta al pagamento dei restanti due terzi (2/3). Tali frazioni sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.



Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

- 1) Accoglie parzialmente il ricorso e, riconosciuto il diritto di D. [REDACTED] G. [REDACTED] all'inquadramento al livello AD1 del CCNL Legno e Arredamento – Industria dal 5/9/2016 al 28/4/2019, condanna la [REDACTED] Società Cooperativa al pagamento della somma di € 21.597,95, oltre ad accessori come per legge;
- 2) Rigetta per il resto il ricorso;
- 3) Previa compensazione per un terzo (1/3) delle spese del giudizio, condanna per i rimanenti due terzi (2/3) la società [REDACTED] Società Cooperativa al pagamento a favore di G. [REDACTED] D. [REDACTED] delle spese liquidando tale frazione in € 3.421,00, con attribuzione a favore degli avvocati antistatari;
- 4) Motivazione nei sessanta giorni.

Bologna, il 01/12/2020

Il Giudice Unico  
Carlo Sorgi

