

Tribunale Napoli, Sent., 02/03/2022

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro dott. Marco Cirillo, all'udienza del 2 marzo 2022, all'esito della trattazione scritta ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. (...) R.G.

TRA

(...)
elettivamente domiciliato in Aversa, alla via Verdi n. 43, presso lo studio dell'avv. Vittorio Oliva, da cui è rappresentato e difeso

- ricorrente -

E

(...)
elettivamente domiciliata in Napoli, alla via Orsini n. 46, presso lo studio dell'avv. (...) da cui è rappresentata e difesa
- resistente-

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 20/12/2018 presso il Tribunale di Napoli Nord, sezione lavoro, il ricorrente ha convenuto in giudizio la (...) chiedendo l'accertamento del diritto alle spettanze retributive allegate, con conseguente condanna al pagamento delle differenze risultanti dai conteggi allegati al ricorso.

Nello specifico, il ricorrente ha dedotto:

- a) Di aver lavorato per la resistente dal 18.11.2010 al 29.11.2016 con inquadramento nello livello 1 CCNL Metalmeccanica - Industria e contratto di lavoratore a tempo pieno per 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì;
- b) Di aver svolto mansioni di assistenza ai lavori di specializzazione, preparazione degli strumenti, del cantiere e dei materiali fino al mese di maggio 2015, momento in cui ha iniziato a svolgere mansioni superiori a quelle di

inquadramento, ovvero quelle di saldatore di acciaio, alluminio ed altri materiali metallici, senza ricevere il corretto inquadramento;

c) Di avere quindi diritto alle differenze retributive per tali mansioni superiori, per le ferie maturate e per la tredicesima mensilità.

Ritualmente citata in giudizio, la resistente si è costituita in data 31/05/2019 ed ha chiesto il rigetto del ricorso a vario titolo.

La presente controversia, trattata per la prima volta dal sottoscritto giudicante in data 29/12/2021, dopo lo svolgimento dell'attività istruttoria decisa dal precedente titolare del ruolo, ritenuta matura per la decisione, è stata rinviata per la discussione, con la concessione di termine per il deposito di note di discussione.

Nelle note di trattazione scritta per la presente udienza, quindi, le parti hanno chiesto la decisione della causa.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato per le ragioni di seguito riportate.

In via preliminare deve rilevarsi che le domande di spettanze retributive formulate dal ricorrente nelle proprie conclusioni sono relative a tre voci (mansioni superiori, ferie non godute e tredicesima mensilità), di modo che è esclusivamente in relazione a tali voci che deve essere limitato l'oggetto del giudizio, senza potersi fare riferimento a quanto ulteriormente calcolato nei conteggi allegati al ricorso.

Venendo quindi all'analisi del merito del ricorso, il rapporto di lavoro intercorso tra le parti non è in contestazione, essendo riconosciuto da entrambe oltre che risultante dalla documentazione allegata agli atti. Secondo la prospettazione di parte ricorrente, le spettanze retributive richieste deriverebbero essenzialmente dallo svolgimento di mansioni superiori a partire da un determinato momento e fino alla cessazione del rapporto.

In relazione alla domanda proposta, quindi, questo giudice condivide il granitico orientamento giurisprudenziale secondo cui "il lavoratore che rivendica nei confronti del datore di lavoro una superiore qualifica professionale in relazione alle mansioni svolte ha l'onere di dimostrare la natura e il periodo di tempo durante il quale le mansioni sono state svolte, il contenuto delle disposizioni individuali, collettive o legali in forza delle quali la superiore qualifica viene rivendicata, la coincidenza delle mansioni svolte con quelle descritte dalla norma individuale, collettiva o legale. Non gravando sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la non inquadrabilità delle mansioni svolte dal lavoratore nelle norme collettive da questi invocate ai fini del preteso diritto alla qualifica superiore e di conseguenza restando ininfluyente ogni ulteriore considerazione circa l'idoneità dell'offerta probatoria da parte dell'Ente" (cfr. tra le tante [Cassazione civile sez. lav., 01/03/2021, n.5536](#)).

L'onere della prova incombente sul lavoratore, dunque, copre l'intero spettro delle allegazioni necessarie per consentire la verifica da parte del giudice della fondatezza delle proprie asserzioni.

Ne deriva che poiché "il giudice deve quindi procedere in tre fasi successive, accertando in primo luogo in atto le attività lavorative in concreto svolte, individuando poi le qualifiche e i gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e raffrontando, infine, i risultati della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda" (Tribunale Roma sez. lav., 17/07/2020, n.4648), perché sia possibile al giudice la valutazione delle prospettazioni di parte ricorrente questi è onerato non solo di provare di aver svolto le mansioni in relazione alle quali si chiede il superiore inquadramento, ma anche che le stesse determinino tale superiore inquadramento richiesto; in altri termini,

perché sia correttamente rispettato l'onere probatorio incombente sul datore di lavoro è necessario che ancor prima questi abbia correttamente adempiuto all'onere di puntuale allegazione che, in relazione al tipo di domanda proposta, implica anche necessariamente la corretta indicazione delle disposizioni della contrattazione collettiva che devono essere tra loro comparate per verificare la fondatezza della domanda.

In tal senso, quindi, è stato correttamente affermato in giurisprudenza che "in una causa per l'accertamento dello svolgimento di mansioni superiori a quelle formalmente assegnate grava sul Lavoratore l'onere di allegazione dell'inesatto adempimento. Tale onere consta anche nella individuazione e descrizione puntuale in giudizio della declaratoria contrattuale contenente i profili caratterizzanti il livello di inquadramento formalmente posseduto e non solo di quello di cui si chiede il riconoscimento. In difetto di tale allegazione non è possibile effettuare quel raffronto tra profili formalmente assegnati e profili caratterizzanti le mansioni effettivamente assegnate e svolte, necessario per verificare l'ascrivibilità nella declaratoria pretesa, piuttosto che in quella di formale inquadramento, dei compiti disimpegnati. Gli oneri di allegazioni e di deduzione, intesi come specificazione dei fatti costitutivi della domanda, non possono essere integrati attraverso produzioni documentali (copia del CCNL), ma devono essere compiutamente indicati nella domanda originaria, in quanto volti a definire la causa petendi" (Tribunale Reggio Calabria sez. lav., 28/11/2018, n.1657).

Ebbene, nel presente giudizio parte ricorrente non ha allegato nemmeno il CCNL di riferimento, né ha indicato in ricorso le declaratorie contrattuali di riferimento in modo da consentire al giudice la verifica della fondatezza delle proprie pretese.

Ne deriva che la domanda deve essere inevitabilmente rigettata a fronte della grave carenza in punto di allegazione.

Nessun rilievo, infatti, assume la prova testimoniale svolta nel corso del processo - che peraltro non ha dato un esito positivo rispetto alle allegazioni di parte ricorrente - non essendo possibile per il giudice procedere alla verifica della correttezza dell'inquadramento a fronte della grave carenza di allegazione rilevata.

Allo stesso modo deve essere rigettata la domanda proposta relativa al pagamento delle ferie non godute ed alla tredicesima: anche in relazione alla domanda relativa alle ferie, infatti, l'onere probatorio incombe sulla parte ricorrente che avrebbe dovuto chiarire in relazione a quali anni ha richiesto ferie che non gli sono state concesse, in quale misura, e chiarendo se le stesse sono state o meno retribuite.

Quanto alla domanda relativa alla tredicesima, invece, l'onere probatorio del corretto adempimento della prestazione derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva ricade sul datore di lavoro. Perché possa operare tale principio di ripartizione dell'onere probatorio, tuttavia, è necessario che parte ricorrente abbia correttamente provveduto ad una precisa allegazione di quanto richiesto: nel presente giudizio, al contrario, il ricorrente riferisce genericamente di richiedere il pagamento di tredicesime mensilità, senza quindi che si possa effettivamente individuare in relazione a quale anno ritiene di non essere stato correttamente pagato dal datore di lavoro.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;

- condanna il sig. (...) al pagamento delle spese di lite nei confronti della (...) che liquida in Euro 1.952,30, oltre spese generali, IVA e cpa come per legge, con attribuzione.

Si comunichi.

Conclusione

Così deciso in Aversa, il 2 marzo 2022.

Depositata in Cancelleria il 2 marzo 2022.