



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA

Sezione Lavoro

Il Tribunale di Foggia-Sezione Lavoro, in persona del Giudice designato, dott.ssa Lilia M. Ricucci, letti gli atti, all'esito dell'udienza del 18.3.2026, tenuta ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **9947/2023 R.G.L.** vertente

T R A

, rappresentata e difesa

, come da procura speciale alle liti in atti;

RICORRENTE

E

, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

rappresentata e difesa dall'Avv. Gianfranco Nunziata, come da procura speciale alle liti in atti

RESISTENTE

avente ad oggetto: pagamento differenze retributive varie.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in data 13.11.2023, _____ esponeva quanto segue in punto di fatto:

“1) la ricorrente dal 25.09.2019 al 20.09.2023 ha prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della _____ in qualità di commessa alla vendita (dal 09/2019 al 01/05/2019) e di Store Manager (dal 01/05/2022 sino alla cessazione del rapporto) (all. 1 ccnl Commercio Unica – Cisl, contratto di assunzione e cessazione);
2) nello specifico l'inquadramento contrattuale a cui è stata sottoposta la ricorrente ha previsto, come attestano buste paga che si allegano, tale scorrimento di livelli: livello D1 da 09/2019 a 12/2019, livello C2 da 01/2020 a 06/2021, livello C1 da 07/2021 a 04/2022 e livello Quadro dal 05/2022 sino a fine rapporto (all. 2 buste paga);

3) la ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa con abnegazione e professionalità non ricevendo, tuttavia, l'equo compenso così come previsto dal CCNL di riferimento;

4) la ricorrente è stata assunta con contratto part-time del 25.09.2019 per 35 ore settimanali – su sei giorni a settimana - così distribuite come riferito testualmente dal contratto individuale di lavoro depositato: “dalle ore 15:00 alle ore 21:00 dal lunedì al martedì e dal giovedì al venerdì dalle ore 14:30 alle ore 21:00 dal sabato alla domenica”;

5) in realtà nella materiale esecuzione del rapporto di lavoro la ricorrente ha eseguito i seguenti turni osservando i seguenti orari: dal lunedì al venerdì, a giorni alterni, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 o dalle ore 15:00 alle ore 21:00, mentre, il sabato e la domenica, sempre in maniera alternata, dalle ore 12:00 alle ore 21:00 o dalle ore 11:00 alle ore 20:00;

6) è importante osservare in questa fase come la ricorrente sia stata costretta a lavorare tutti i sabato e le domenica per tutta l'esecuzione del rapporto di lavoro;

7) ad ogni buon conto tale contratto part-time veniva così prorogato con comunicazione del 24.10.2019 sino al 24.11.2019 – seguiva ulteriore proroga del 24.11.2019 sino al 31.05.2020 ed in quella sede veniva comunicata altresì la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per 40 ore settimanali – seguiva ulteriore proroga del 31.05.2020 sino al 25.09.2020 ed infine il 25.09.2020 il contratto veniva trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato (all. 3 proroga del 24.10.2019, proroga del 24.11.2019, proroga del 31.05.2020 e comunicazione trasformazione da part time a full time);

8) con comunicazione del 01.05.2022 alla ricorrente venivano assegnate le superiori mansioni di Store Manager livello B2 in virtù delle attività a cui veniva assegnata (all. 4 comunicazione assegnazione superiori mansioni);

9) tuttavia sin dalla sua assunzione la ricorrente è stata collocata presso il punto vendita sito nel centro commerciale Grandapulia in località Incoronata Zona Asi Unità 49 occupandosi delle seguenti mansioni, qui indicate esemplificativamente e di certo non in maniera esaustiva: preparare i turni settimanali, coordinare le risorse, preparare il diario settimanale (weekly), partecipare ai meeting aziendali manageriali solo per store manager, gestione del punto vendita, occuparsi dei colloqui di lavoro per le risorse umane da adibire al punto vendita nonché vedersi riconosciuta da tutto lo staff e dagli uffici come Store Manager;

10) le mansioni sopra indicate sono tutte afferibili alle previsioni di cui all'art. 176 del Ccnl di settore rubricato “Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Lavoratori Operai LIVELLO Quadro - Q. Direttore di Azienda o d'importante Settore, il quale prevede la seguente declaratoria: “Il Direttore con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali che, con le caratteristiche di cui all'art. 167 del presente CCNL, con elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi”. Sempre il medesimo articolo 176, elencando i relativi “Profili ed esemplificazioni”, alla lettera B) rubricata “Ruoli Specifici Commercio” cita la seguente definizione: “Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello: - con delega di firma e di rappresentanza è responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intero Punto Vendita: o Direttore di Medio Punto Vendita autonomo CCNL “per i Dipendenti dei Settori del Commercio” 151 o Responsabile del Punto Vendita/Filiale -

Store manager (normalmente in Punto Vendita Medio Grande facente parte di Grande Azienda)" Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti" (cfr. art. 176, da pag. 149 a 152 del Ccnl di settore all. 1);

11) è chiaro quindi come la ricorrente sin dal principio sia stata adibita a ruoli manageriali – avendo conseguito altresì la laurea in giurisprudenza – ma inquadrata in livelli inferiori e per tali ragioni verrà valutata l'opportunità di iscrivere separato ricorso giudiziario;

12) ad ogni buon conto in questo giudizio sono rivendicate le differenze salariali maturate dalla istante secondo l'inquadramento contrattuale fornitole dall'azienda datrice di lavoro che in particolar modo, dal momento dell'attribuzione della mansioni di store manager, con consequenziale inquadramento a livello quadro, ha proceduto a pagare importi di gran lunga inferiori rispetto a quelli previsti dal relativo ccnl di riferimento;

13) la ricorrente ha diritto a percepire la complessiva somma di euro 24.795,08, a titolo di differenze retributive calcolate per la sola retribuzione ordinaria con relativi scatti di anzianità, salvo miglior liquidazione da accertarsi a mezzo di ctu che sin d'ora si chiede in caso di contestazione conteggi allegati e parte integrante del presente ricorso;

14) nello specifico, come attestato da conteggio allegato, il CTP Dott. ha provveduto per ogni singola mensilità a calcolare la retribuzione spettante in base all'inquadramento contrattuale per ogni singola voce e quindi: paga oraria, tredicesima, festività permessi, ferie ore, festività ore, magg. Lavoro festivo 50%, straordinario 25%;

15) successivamente ha provveduto, in base a quanto riferito nelle buste paga, a calcolare il percepito netto sottraendolo pertanto alla retribuzione effettivamente spettante e determinato le differenze salariali nette ammontanti ad euro 24.795,08;

16) i sottoscritti procuratori, con missiva del 19.10.2023, diffidavano parte resistente al pagamento di quanto dovuto e la non ha inteso riscontrare quanto richiesto (all. 5 lettera di diffida)".

Adiva quindi l'intestato Tribunale di Foggia, in funzione di giudice del Lavoro, al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni: “- riconoscere e dichiarare che tra la signora e la spa, è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 25.09.2019 al 20.09.2023 con inquadramento livello D1 da 29/2019 a 12/2019, livello C2 da 01/2020 a 06/2021, livello C1 da 07/2021 ad 04/2022 e livello Quadro dal 05/2022 sino a fine rapporto, del CCNL per Commercio Unica - Cisl che si applica al rapporto di lavoro;

- per l'effetto condannare spa, con sede legale in Salerno alla via San Martino di Fuorni, P.I.

al pagamento di tutte le differenze maturate sulla retribuzione mensile ordinaria corrispondenti a paga oraria, tredicesima, festività permessi, ferie ore, festività ore, magg. Lavoro festivo 50%, straordinario 25%;, come da conteggi allegati e che costituiscono parte integrante del presente ricorso, oltre interessi e rivalutazione monetaria, per un ammontare di euro 24.795,08 o alla somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia”. Vinte le spese di lite.

Parte convenuta si costituiva in giudizio, contestava la domanda con articolate argomentazioni, chiedendone il rigetto. Vinte le spese di lite.

Con note di trattazione scritta del 7.1.2026, parte ricorrente precisava le proprie conclusioni, chiedendo di: *“1. riconoscere e dichiarare il diritto della sig.ra _____ all'inquadramento nel livello Quadro del CCNL Commercio Unica - Cital a far data dal 1° maggio 2022 e fino alla cessazione del rapporto.*

2. Per l'effetto, condannare la _____ S.p.A. al pagamento in favore della ricorrente delle differenze retributive maturate, quantificate in € 24.795,08, o nella diversa somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo”.

Acquisiti gli atti e i documenti delle parti, formulata proposta *ex art. 185-bis c.p.c.* all'udienza del 20.2.2024, accettata dalla sola ricorrente; udita la predetta in sede di interpello; escussi i testimoni sulle prove orali ammesse e lette le note di trattazione scritta, all'esito dell'udienza tenutasi secondo le modalità in epigrafe indicata, la causa è stata decisa con sentenza depositata telematicamente.

2. Occorre ripercorrere brevemente i fatti di causa.

Parte ricorrente ha esposto di avere prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della società resistente in qualità di commessa alla vendita (dal settembre 2019 all' 1.5.2019) e di Store Manager (dall'1.5.2022 sino alla cessazione del rapporto) con i seguenti inquadramenti contrattuali:

- livello D1 da settembre 2019 a dicembre 2019;
- livello C2 da gennaio 2020 a giugno 2021;
- livello C1 da luglio 2021 a aprile 2022;
- livello Quadro da maggio 2022 sino a fine rapporto;

in forza di contratto part-time del 25.09.2019 per 35 ore settimanali (su sei giorni settimanali) così distribuite:

- dalle 15:00 alle 21:00 dal lunedì al martedì e dal giovedì al venerdì¹;
- dalle 14:30 alle 21:00 dal sabato alla domenica.

Ha lamentato di aver lavorato, in realtà, secondo i seguenti turni:

- dal lunedì al venerdì, a giorni alterni, o dalle 09:00 alle 15:00 o dalle 15:00 alle 21:00;
- il sabato e la domenica, in maniera alternata, o dalle 12:00 alle 21:00 o dalle 11:00 alle 20:00;

precisando di aver lavorato ogni sabato e domenica.

Ha dedotto, altresì, che il contratto part-time veniva prorogato con comunicazione del 24.10.2019 sino al 24.11.2019, cui seguiva ulteriore proroga del 24.11.2019 sino al 31.5.2020 ed in quella sede veniva comunicata altresì la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per 40 ore settimanali; avveniva poi ulteriore proroga del 31.5.2020 sino al 25.9.2020; il 25.9.2020 il contratto veniva trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Ha dedotto che, con comunicazione dell'1.5.2022, le venivano assegnate le superiori mansioni di Store Manager livello B2.

¹ L'orario indicato è errato, perché nel contratto (doc. 1 ricorso) l'inizio della giornata lavorativa è individuato alle ore 15:30.

Ha sostenuto, tuttavia, di essersi occupata sin dalla propria assunzione di mansioni tutte riferibili al livello Quadri, Impiegati e Lavoratori Operai LIVELLO Quadro - Q. Direttore di Azienda o d'importante Settore, secondo il CCNL di riferimento.

Dunque, la ricorrente ha affermato che la retribuzione ricevuta in forza dell'inquadramento contrattuale è inferiore rispetto a quella dovuta per l'espletamento delle mansioni effettivamente svolte e di essere, pertanto, creditrice nei confronti della resistente di € 24.795,08.

Per tali ragioni, ha chiesto di:

a) accertare e dichiarare che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 25.9.2019 al 20.9.2023 con i seguenti inquadramenti del CCNL per Commercio Unica - Cisl:

- livello D1 da settembre 2019 a dicembre 2019;
- livello C2 da gennaio 2020 a giugno 2021;
- livello C1 da luglio 2021 a aprile 2022;
- livello Quadro da maggio 2022 sino a fine rapporto;

b) per l'effetto condannare S.p.A. al pagamento in proprio favore di € 24.795,08, a titolo di differenze retributive.

Con note di trattazione scritta del 7.1.2026, parte ricorrente, ferma restando la domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive, ha modificato le proprie conclusioni, limitando il *petitum* sostanziale, poiché ha chiesto di accertare e dichiarare il proprio diritto all'inquadramento nel livello Quadro del CCNL Commercio Unica - Cisl a far data dal 1° maggio 2022 e fino alla cessazione del rapporto.

La società resistente, preliminarmente, ha eccepito l'inammissibilità della domanda per difetto di allegazione trifasica, nonché la decadenza della ricorrente e la prescrizione dei diritti da lei invocati, non avendo presentato reclamo entro i termini previsti dall'art. 233 del C.C.N.L.

Nel merito, ha osservato che uno *store manager*, quale la ricorrente, non può essere ricondotto nella categoria di Quadro, perché tale figura implica la rappresentanza del punto vendita, il potere di assumere personale, partecipare alle riunioni aziendali manageriali, coordinare le risorse umane.

Ha dedotto che la ricorrente non ha mai svolto tali funzioni; anzi, per i turni, giorni di ferie e permessi, tutti i dipendenti, lei compresa, dovevano chiedere l'autorizzazione alla sede centrale di Salerno precisamente nella persona del "*Retail Manager*" sig. _____, il quale esercitava, altresì, il potere decisionale.

Ha concluso sostenendo che, per le mansioni concretamente svolte, il livello B2 contrattualmente applicato era da considerarsi corretto.

Ha contestato, altresì, i conteggi di controparte sulle differenze retributive, lamentandone la genericità ed eccependo, nello specifico, che la ricorrente aveva regolarmente percepito il TFR.

3. Ciò posto, deve preliminarmente essere disattesa l'eccezione di decadenza sollevata dalla resistente. Sostiene la società che alla ricorrente sarebbe preclusa la possibilità di rivendicare il superiore inquadramento e le conseguenti differenze retributive, essendo incorsa nelle preclusioni di cui all'art. 233 del CCNL, il quale prevede che *"Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro"*.

Tale norma preclude al lavoratore, ove non presenti doglianza nei termini indicati, la possibilità di proporre reclami alla parte datoriale in tema di retribuzione, ma non esclude in alcun modo che questi possa agire in giudizio per tutelare le proprie pretese, non prevedendo la norma pattizia alcuna rinuncia al diritto o all'azione.

4. E' invece fondata la censura relativa al difetto di allegazione trifasica. Non è condivisibile la tesi di parte ricorrente per cui può prescindersi da tale allegazione *"in questo giudizio non si rivendica un inquadramento superiore basato su mansioni di fatto non formalmente riconosciute, bensì si chiede l'applicazione del corretto trattamento economico derivante da un inquadramento già formalmente attribuito dalla stessa azienda datrice di lavoro."* (cfr. note conclusive del 7.1.2026, pp. 3-4).

Tale assunto si fonda sull'erroneo assunto secondo cui non sarebbe possibile l'attribuzione della qualifica di *store manager* con inquadramento nel livello B2 anziché in quello di Quadro.

La norma pattizia, invero, nell'individuare i profili riconducibili a quel livello, comunque richiama le autonomie, responsabilità e competenze proprie della declaratoria dell'art. 176, che a sua volta rimanda all'art. 167.

Dal combinato disposto di queste disposizioni, deve concludersi che uno *store manager* di una realtà piccola o media ove ha operato la ricorrente possa considerarsi quadro qualora:

- svolga funzioni direttive;
- goda di autonomia, responsabilità e competenza;
- abbia responsabilità generale per l'intera organizzazione (nelle realtà più piccole, come quelle in cui lavorava la ricorrente);
- abbia di poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale;
- abbia delega di firma e di rappresentanza.

Per tali ragioni, è necessario procedere ad un accertamento delle mansioni concretamente svolte dalla ricorrente che non può prescindere da una precisa allegazione e comparazione delle declaratorie dei livelli contrattuali, quelli di provenienza e quello invocato.

Secondo una consolidata giurisprudenza di legittimità, infatti, *"il procedimento logico-giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative concretamente svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti"*

dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra i risultati di tali due indagini" (cfr., *ex pluribus*, Cass. sez. lav. 22 novembre 2019, n. 30580; Cass. civ., Sez. Lav., 2859/2001).

Nel caso di specie il ricorso appare del tutto carente di tale procedimento trifasico.

Si badi che il difetto di allegazione non risiede tanto nella mancata illustrazione dei compiti espletati dalla ricorrente, quanto nell'assenza di comparazione fra la declaratoria del Livello contrattuale riconosciuta e quella domandata, a fronte delle mansioni espletate.

La Corte di Cassazione, sul punto, rimarca *"in breve non basta dire: questi sono i compiti, questa è la disposizione contrattuale invocata, ma occorre esplicitare, e poi rendere evidente sul piano probatorio, la gradazione e l'intensità (per responsabilità, autonomia, complessità, coordinamento, ecc.) dell'attività corrispondente al modello contrattuale invocato, rispetto a quello attribuito trattandosi, in tema di mansioni, di livelli di valore inclusi in un particolare sistema professionale contrattuale a carattere piramidale"* (in questi termini Cass. civ., sez. lav., 21.5.2003, n. 8025).

Spetta, infatti, al lavoratore ricorrente, in ossequio al generale onere di provare i fatti che costituiscono il fondamento della propria pretesa *ex art. 2697*, comma 1, c.c., dedurre nell'atto introduttivo e provare ciascuno degli elementi di fatto su cui si devono svolgersi le citate fasi.

La _____, invece, ha completamente omesso tali allegazioni, non indicando e confrontando col livello invocato nessuno dei precedenti inquadramenti contrattuali che le erano stati riconosciuti nel corso del rapporto di lavoro, quand'anche sarebbe bastato raffrontare l'ultimo (B2) con quello invocato (Quadro). Ciò vale soprattutto alla luce della precisazione delle conclusioni rese nelle memorie conclusive con le quali ha ridotto la domanda di accertamento al solo periodo intercorrente tra maggio 2022 e la cessazione del rapporto di lavoro, nel corso del quale è pacifico, nonché provato *per tabulas*, che alla lavoratrice era stato applicato il livello B2 (cfr doc. 4 ricorso).

4.1 Tali carenze di allegazione non sono state nemmeno suffragate dagli esiti dell'istruttoria orale, ammessa dal Giudice del Lavoro per mero scrupolo di giustizia, così come dalla documentazione prodotta.

Prima di esaminare le risultanze dell'istruttoria è opportuno quindi richiamare le declaratorie del CCNL Commercio Unica – Cisl proprie dell'area di appartenenza invocata dalla lavoratrice e in relazione alla quale ella chiede le differenze retributive (Quadri).

Art. 167 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle Piccole o Medie realtà, anche decentrate, quali filiali, negozi di catene, marchi e simili.

[...]

Art. 176 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Lavoratori Operai

LIVELLO Quadro - Q

Direttore di Azienda o d'importante Settore

Declaratoria

Il Direttore con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali che, con le caratteristiche di cui all'art. 167 del presente CCNL, con elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esempificazioni

B. Ruoli specifici Commercio:

[...]

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- con delega di firma e di rappresentanza è responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intero Punto Vendita:

o Direttore di Medio Punto Vendita autonomo

o Responsabile del Punto Vendita/Filiale - Store manager (normalmente in Punto Vendita Medio Grande facente parte di Grande Azienda)

Alla luce delle coordinate appena tracciate e tenendo a mente quanto già detto in merito alle mansioni cui uno *store manager* deve essere adibito perché possa considerarsi Quadro, dall'istruttoria è emerso che la lavoratrice svolgeva funzioni di carattere organizzativo all'interno del punto vendita, quali: preparare i turni settimanali; coordinare le risorse; preparare il diario settimanale; occuparsi dei colloqui di lavoro; valutare i colleghi.

Tuttavia, queste mansioni non appaiono connotate da carattere direttivo, da autonomia o responsabilità generale, tantomeno da poteri decisionali per il coordinamento delle risorse umane.

Dirimente sul punto è la circostanza per cui la lavoratrice doveva ottenere la validazione dei piani turni e ferie da lei redatti, nonché delle richieste dei permessi e delle valutazioni di professionalità da parte del *Retail Mager*.

La stessa ricorrente, in sede di interrogatorio formale, ha ammesso quanto sopra in relazione a permessi e organizzazione dei turni di lavoro (...è vero che era al quale dovevo chiedere cambi turni o permessi brevi per me o per altri dipendenti...) attribuendosi un limitato potere decisionale in relazione alle ferie (...Per quanto riguarda le ferie, si compilava un planning, così come per i turni (in questo caso settimanale ed ero io a decidere i turni) che si compilava a gennaio, dopo i saldi e, ad eccezione dei giorni in rosso, si poteva scegliere liberamente i giorni da inserire. Poi il planning veniva inviato a per la validazione...).

Lo stesso, citato da parte resistente, in sede di prova orale ha confermato che era lui ad autorizzare ogni istanza proveniente dalla lavoratrice (... la si occupava effettivamente, dopo aver ottenuto dal sottoscritto l'assegnazione delle mansioni di store manager a maggio 2022, di inviare via mail settimanalmente, una proposta di planning con i turni di lavoro delle colleghe per la settimana successiva, da me autorizzata o corretta; di inviare di inviare

settimanalmente un feedback all'azienda dove descriveva l'andamento del punto vendita della settimana precedente; di compilare due volte l'anno il calendario delle ferie che io dovevo autorizzare...

... La _____ formulava a me la richiesta di ferie o permessi, sia per lei sia per l'altro personale del negozio.

.... ero io ad autorizzare ferie e permessi anche agli altri dipendenti del negozio (mediamente 5), ma la richiesta doveva essere mandata prima dalla _____, che poi girava a me.

... preciso che era la _____ a predisporre il planning dei turni, che poi inviava a me per l'approvazione. Io verificavo anche quali dipendenti fossero stati inseriti nei turni, per fare in modo di dotare il negozio di personale performante: ad esempio, era escluso che nello stesso turno ci potessero essere soltanto soggetti con poca anzianità di servizio o da poco immessi al lavoro...

...ero io a valutare la _____ ogni sei mesi e lei valutava a sua volta gli altri dipendenti ogni sei mesi. Le valutazioni che compiva la _____ venivano poi confrontate con me. Ciò avveniva con un prestampato con vari criteri di valutazione).

La deposizione può ritenersi attendibile, atteso che il teste, come da egli stesso riferito, non è più dipendente della società convenuta.

Quanto affermato da _____ è stato convalidato anche dall'altra teste di parte resistente _____ (... la ricorrente si è occupata di inviare via mail, settimanalmente, una proposta di planning cin i turni di lavoro delle colleghe, me compresa, e tutto veniva autorizzato da _____; inviava un feedback all'azienda per descrivere l'andamento del punto vendita rispetto alla settimana precedente; compilava due volte l'anno il calendario delle ferie, che diventava effettivo dopo l'autorizzazione del retail manager; valutava i curricula dei potenziali candidati all'assunzione e poi era _____ a decidere sulla loro assunzione), ma anche, e soprattutto, dalla teste di parte ricorrente _____ (Quanto al piano ferie e ai turni, si trattava di proposte che la _____ inviava all'area manager, nella persona di _____, che poteva approvarle o cambiarle...

...Due volte l'anno arrivava dall'azienda una griglia in cui bisognava indicare le ferie di cui si intendeva fruire e _____ la inviava poi all'area manager. Permessi brevi o ferie improvvise andavano comunicate alla _____ che inoltrava prontamente le richieste a _____, anche a mezzo telefono).

Inoltre, l'altra teste di parte ricorrente, _____, ha precisato come l'attività di valutazione dei candidati per l'assunzione fosse svolta dalla ricorrente solo in supplenza del Retail Manager (...Spesso era lei, se il capo area non poteva (tale _____) ad occuparsi di fare i colloqui per le assunzioni del personale...).

A quanto detto si aggiunga che non è emerso che la ricorrente avesse delega di firma e di rappresentanza. Sul punto, appare poi del tutto inconferente il richiamo che parte ricorrente, alla p. 3 delle note conclusionali del 7.1.2026, fa "alla capacità di gestire il magazzino e, in particolare, di rettificare una bolla errata, di crearne una nuova e di ricercare altri articoli presso punti vendita diversi".

Per questi motivi, deve escludersi che le mansioni svolte dalla ricorrente possano ricondursi alla figura di Quadro. Al contrario, è fondata la tesi di parte resistente secondo cui queste mansioni sono riconducibili nel livello B2 contrattualmente applicato.

Si richiama la declaratoria in questione:

LIVELLO B2

Capo Ufficio o Capo Reparto

Declaratoria

Primo Alinea

Il Capo Ufficio o il Capo Reparto con elevate competenze plurisettoriali che, in condizioni di Autonomia Organizzativa e Funzionale, con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro.

Orbene, la preparazione dei turni settimanali e il coordinamento delle risorse appaiono riconducibili all'attività di coordinamento dei sottoposti.

La predisposizione del diario settimanale (che come chiarito dalla teste di parte ricorrente è il documento *"dove venivano inseriti tutti i prodotti venduti"*) e la valutazione delle colleghe afferiscono alla disciplina del lavoro e dei risultati.

5. Parte ricorrente lamenta inoltre di avere osservato un orario di lavoro superiore rispetto a quello contrattualmente pattuito.

Precisamente, le parti avrebbero convenuto 35 ore settimanali con la seguente articolazione, risultante dal contratto depositato in atti (doc. 1 ricorso): dalle ore 15:30 alle ore 21:00 dal lunedì al martedì e dal giovedì al venerdì dalle ore 14:30 alle ore 21:00 dal sabato alla domenica.

Tuttavia, la lavoratrice deduce di aver lavorato: dal lunedì al venerdì, a giorni alterni, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 o dalle ore 15:00 alle ore 21:00, mentre, il sabato e la domenica, sempre in maniera alternata, dalle ore 12:00 alle ore 21:00 o dalle ore 11:00 alle ore 20:00.

Sul punto l'istruttoria è controversa.

La teste di parte ricorrente ha riferito che *"gli altri giorni ero impegnata con la frequenza del corso di Scienze infermieristiche all'Università di Foggia...In linea di massima, gli orari di lavoro erano o dalle 12:00 alle 21:00 o dalle 11:00 alle 20:00"*, premettendo tuttavia che: *"io e la abbiamo lavorato insieme il sabato e la domenica"*.

Quanto all'attività lavorativa espletata ogni sabato e la domenica, nulla ha saputo riferire.

L'altra teste ha, invece, sostenuto che *"l'orario della mia collega era di 40 ore settimanali, dal lunedì al venerdì e poi sabato e domenica. Tendenzialmente gli orari erano dalle 9:00 alle 15:00 o dalle 15:00 alle 21:00 lun/ven e dalle 12:00 alle 21 o dalle 12:00 alle 21:00 o dalle 11:00 alle 20:00 sabato e domenica, ma potevano variare, sempre nel limite delle 40 ore settimanali in base alle esigenze del negozio"*.

In ordine al lavoro nel fine settimana ha invece affermato: *"non credo assolutamente che la Brunetti possa essere stata costretta a lavorare tutti i sabato e domenica"*.

Nel vaglio delle risultanze istruttorie, si ritiene opportuno di dare rilievo alla sola deposizione della teste
, in quanto la teste ha dichiarato di avere avuto contezza dei fatti per cui è causa solo
nel fine settimana.

La teste ha quindi delineato un quadro in cui la ricorrente ha lavorato per 40 ore settimanali
osservando, ragionando per presunzioni, un giorno di riposo, atteso che ha escluso che questa abbia
lavorato ogni sabato e domenica.

L'articolazione indicata è pertanto compatibile con le 35 ore di lavoro contrattualmente pattuite e, in
seguito, portate al regime *full-time*.

Dunque, non è stata raggiunta la prova del superiore orario di lavoro e, conseguentemente, la domanda
deve essere rigettata.

6. Le spese di lite seguono la soccombenza della parte ricorrente (D.M. n. 147/2022, cause di lavoro,
scaglione infra € 26.000, valori minimi).

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando nella presente controversia, ogni ulteriore istanza od eccezione
disattese, così provvede:

- a) rigetta il ricorso;
- b) condanna la ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore della società resistente, liquidate
in € 2.695,00 oltre IVA, CAP e spese generali, con distrazione in favore dell'Avv. Gianfranco
Nunziata, dichiaratosi antistatario.

Foggia, all'esito dell'udienza del 18.3.2026

IL GIUDICE DEL LAVORO

(Lilia Maria Ricucci)