

Tribunale Venezia, civile  
Sentenza 6 agosto 2018, n. 433

Integrale  
Dirigente - Compiti - Funzioni - Pseudo dirigente - Differenze in caso di licenziamento  
ad nutum

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Ex art. 1, comma 51, L. n. 92 del 2012

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 2506/2016 RG avente ad oggetto: "opposizione L. n. 92 del 2012 cd. Legge F."

TRA

(...) - rappresentata e difesa dagli Avvocati VI.RI. e SA.AN., ME.NI. ed elettivamente domiciliata in PIAZZALE (...) VENEZIA

- ricorrente/opponente -

E

(...) S.P.A., in persona del legale rappresentate pro tempore - rappresentata e difesa dagli Avvocati MA.AR. e MI.CA., PR.GI. ed elettivamente domiciliata in VIA (...) 00195 ROMA,

- resistente/opposta -

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso c.d. (...) depositato telematicamente in data 26.9.2016 (...), dipendente a tempo indeterminato di (...) S.p.A. dal 31.12.1997, da ultimo (con decorrenza 8.5.1995), inquadrata come Dirigente, agiva in giudizio impugnando il licenziamento disciplinare in tronco irrogato dalla medesima (...) spa con comunicazione 22.2.2016 consegnata a mani il 24.2.2016, per tardività della contestazione, indebita acquisizione delle prove, insussistenza dell'addebito e in subordine difetto di proporzionalità, sostenuta la piena conoscenza da parte di (...) del censurato sistema di monitoraggio e lavorazione privilegiata delle lettere civetta, rimarcando in sintesi che alle Strutture territoriali pervenivano espresse indicazioni in merito da parte della Direzione Centrale della Divisione Servizi Postali, che dunque non era semplicemente informata su ciò che accadeva, ma ne era addirittura la coordinatrice, e dipingendo dunque la massiccia azione disciplinare intrapresa dalla Società come tentativo da parte della stessa di ridare smalto alla propria immagine a fronte delle notizie diffuse dai media; deduceva altresì il carattere non effettivo della qualifica dirigenziale ricoperta, ossia la riconducibilità della propria posizione alla c.d. pseudodirigenza, da cui la richiesta in principalità di tutela ex art. 18 SL, e conseguentemente la scelta del c.d. (...); in subordine chiedeva l'indennizzo previsto dal C.c.n.l. Dirigenti Industria per difetto di giustificatazza.

La Società ci è costituita con articolata memoria contestando gli assunti attorei sia quanto alla qualifica di pseudodirigente sia quanto all'impugnazione del licenziamento. Con ordinanza resa in data 10.11.2016 il Giudice della fase sommaria ha così statuito "1. quanto alla domande

principale di tutela ex art. 18 L. n. 300 del 1970 rigetta il ricorso; 2. quanto alla domanda subordinata di tutela ex Ccnl dispone la separazione degli atti e il mutamento del rito da fornero a ordinario fissando all'uopo per la comparizione delle parti l'udienza del 7.3.2017 ore 12,30 e concedendo termine per le memorie integrative e il deposito di documenti alla ricorrente fino al 31.12.2016 alla convenuta fino al 10.2.2017; 3. spese riservate al merito".

Avverso la predetta ordinanza ha proposto opposizione la ricorrente chiedendo: "A) IN VIA PRELIMINARE, in riforma dell'ordinanza 10.11.2016 inter partes pronunciata dal Tribunale di Venezia in funzione di Giudice del Lavoro nel procedimento R.G. n. 1941/2016, accertare e dichiarare la natura di pseudo - dirigente della sig.ra (...), ai sensi del CCNL per il personale non dirigente di (...), dichiarando pertanto l'applicabilità alla ricorrente delle tutele di cui all'art. 18 L. n. 300 del 1970, e conseguentemente l'applicabilità al procedimento di impugnazione del licenziamento oggetto di causa del rito speciale di cui all'art. 1, commi 47 e ss., della L. n. 92 del 2012 (c.d. (...));

B) NEL MERITO, IN VIA PRINCIPALE: accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato da (...) S.p.A. al Sig.ra (...) a mezzo della comunicazione Prot. (...) del 22/02/2016 in quanto non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza o per la non illiceità del fatto contestato e, comunque, poiché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del C.C.N.L. applicato, e per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, quarto comma, della L. n. 300 del 1970, condannare la società (...) S.p.A., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, alla immediata reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro occupato sino alla data del licenziamento ed al risarcimento del danno subito nella misura pari a tutte le retribuzioni globali di fatto maturate e non percepite dalla data del licenziamento a quella dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro, il tutto oltre interessi e rivalutazione su tutti gli importi dovuti dalle scadenze al saldo ex art. 429 c.p.c., condannando altresì la società (...) S.p.A., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento alla data di effettiva reintegrazione in servizio, maggiorati degli interessi nella misura legale, ovvero,

C) NEL MERITO, IN VIA SUBORDINATA (salvo gravame): accertare e dichiarare che non ricorrono comunque gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro e per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, quinto comma, della L. n. 300 del 1970, condannare la società (...) S.p.A., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente di una indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero nella misura che risulterà di giustizia, comunque non inferiore a dodici mensilità, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura contrattualmente spettante, ovvero,

D) IN IPOTESI SUBORDINATA (salvo gravame): di mancato accertamento della qualificazione della ricorrente quale Quadro con funzioni direttive (c.d. "pseudodirigente"), dichiarare l'illegittimità e/o comunque la carenza di giusta causa, giustificata e/o, per quanto di ragione, proporzione del licenziamento intimato da (...) S.p.a. alla sig.ra (...) a mezzo della comunicazione Prot. (...) del 22/02/2016 e, per l'effetto, ai sensi del CCNL Dirigenti Industria, condannare (...) S.p.A., in persona del suo rappresentante legale pro tempore, al pagamento dell'indennità supplementare nella misura massima di 24 mensilità, ovvero della misura che risulterà di giustizia, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura contrattualmente spettante.

E) IN OGNI CASO: condannare la società (...) S.p.A., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore dell'odierna ricorrente delle spese e competenze del presente giudizio, oltre spese generali, IVA e C.P.A. come per legge.

Con riserva di agire in separato giudizio per sentir condannare la società (...) S.p.A. al risarcimento in favore della ricorrente del danno biologico, nonché di ogni altro danno ulteriore subito in conseguenza dell'illegittimo licenziamento, anche per lesioni all'immagine, alla professionalità, alla dignità ed alla reputazione della lavoratrice".

Con articolata memoria si è costituita (...) contestando le argomentazioni della ricorrente e chiedendo

"Voglia l'Ill.mo Giudice del lavoro, ogni contraria eccezione e deduzione disattesa, in via preliminare dichiarare la inammissibilità dell'opposizione proposta dalla sig.ra (...).

Nel merito rigettare l'opposizione, in quanto infondata in fatto ed in diritto. In ogni caso, rigettare ogni domanda proposta dalla sig.ra (...) con il ricorso introduttivo del giudizio, in quanto infondato in fatto ed in diritto e, comunque, carente di prova.

In via subordinata, in caso di non creduta dichiarazione di ingiustificatezza del licenziamento, si chiede che la indennità supplementare sia determinata nella misura minima prevista. In via ancora più subordinata, in caso di ritenuta applicabilità dell'art. 18 L. n. 300 del 1970 e di dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato, si chiede che, ai sensi dell'art. 1, comma 42, L. n. 92 del 2012 (...) sia condannata al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o, comunque, sia dichiarato risolto il rapporto di lavoro, con la corresponsione della indennità nella misura minima prevista. Ancora in via più gradata, nel caso di accoglimento della domanda e di disposta reintegrazione nel posto di lavoro, si chiede che nell'eventuale condanna economica si tenga conto di quanto il ricorrente ha percepito, a qualsiasi titolo, successivamente alla irrogazione del licenziamento. Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

Con vittoria di spese ed onorari di lite".

Istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti, in allegato agli atti introduttivi e nel corso del giudizio, ed a tal fine più volte rinviata per consentirne l'esame, la causa è stata da ultimo discussa e trattenuta in decisione all'udienza del 7.2.2018.

Come rilevato dal Giudice della fase sommaria "trattasi di dipendente in servizio presso la Direzione Commerciale Mercato Business e Pubblica Amministrazione Area Territoriale Nord Est con sede in Venezia - Mestre, ivi operante dall'8.5.1995 con qualifica dirigenziale quale Responsabile di Pianificazione Commerciale e Controllo.

L'articolato addebito alla base del licenziamento è stato contestato con missiva 29.1.2016 a seguito di approfondito controllo di (...) scaturito da notizie riportate dai media, segnatamente dalla nota inchiesta giornalistica di "(...)" conosciuta come "scandalo delle lettere test".

La condotta ascritta è costituita, in sintesi, da gravi irregolarità nelle operazioni di monitoraggio della qualità del servizio di recapito in relazione a corrispondenza sia nazionale che internazionale.

In particolare alla (...) è ascritta una personale e diretta responsabilità, o comunque l'omessa segnalazione ai vertici aziendali, nella realizzazione di un sofisticato sistema di intercettazione delle lettere test - ossia delle c.d. lettere civetta utilizzate dalla Società esterna appositamente addetta per monitorare la qualità del servizio recapito nell'ambito del sistema di controllo attuato dal Ministero dello Sviluppo Economico - e la conseguente creazione di un canale privilegiato di lavorazione delle stesse per far risultare una qualità del servizio di recapito divergente, ossia ovviamente migliore in termini di tempistica di evasione dell'attività, da quella reale.

Il tutto asseritamente realizzato con la compartecipazione di numerosi dipendenti Poste e funzionale, in ultima battuta, a far apparire uno standard qualitativo del servizio utile al mantenimento degli obiettivi di qualità fissati dal Ministero.

Il controllo interno da parte di Poste è scaturito, come già detto, da notizie apparse sui media, e la ricostruzione degli addebiti a carico dei singoli soggetti asseritamente coinvolti, a diverso livello e in numero elevato, è fondato su corrispondenza email tra addetti e responsabili di strutture territoriali di servizi postali.

Così anche quanto alla odierna ricorrente, punita con la massima sanzione in ragione del ruolo apicale ricoperto laddove gli altri colleghi coinvolti sono stati puniti con sanzione via via meno pesante a seconda dell'inquadramento ricoperto, ossia via via meno grave al decrescere del livello di inquadramento fino ad arrivare alla multa".

La prima questione da affrontare è dunque quella relativa all'inquadramento come apicale oppure no del ruolo di dirigente della ricorrente.

Giova ricordare che la stessa al momento del licenziamento prestava servizio presso la Direzione Commerciale Mercato Business e Pubblica Amministrazione Area Territoriale Nord est, con sede in Mestre- Venezia (doc. 3 ricorrente), in qualità di responsabile Pianificazione Commerciale e Controllo, mentre all'epoca dei fatti contestati (risalenti al 2009 - 2010) la stessa rivestiva il ruolo di responsabile Recapito Area Manager 2 (RAM) Centro 1 (doc. 5 ricorrente).

La ricorrente nel proporre opposizione reitera le deduzioni ed argomentazioni di cui al ricorso introduttivo della fase sommaria sostenendo che malgrado l'attribuzione formale della qualifica dirigenziale in data 8.5.1995 le funzioni e mansioni assegnatele non rientravano né rientrano, quanto ad autonomia e potere decisionale, tra quelle proprie del dirigente, sia esso di livello apicale, medio o inferiore; ella infatti non aveva mai avuto potere di spesa, potere di rappresentanza, deleghe e/o procure e comunque nessun potere diverso da quello di mero coordinamento del proprio ufficio, tipico di un quadro che ha agito nell'ambito delle procedure operative provenienti dalla direzione aziendale.

In punto di fatto giova richiamare quanto esposto nell'ordinanza opposta, e che può dirsi pacifico ovvero che " a far data dall'epoca dei fatti contestati (2009/2010), la ricorrente ha operato nell'ambito dei Servizi Postali la cui Divisione era organizzata su tre livelli, ossia Direzione Generale (Roma), Direzioni Territoriali (Aree Logistiche Territoriali con competenza regionale o pluriregionale) e Strutture Operative Territoriali (Centri Meccanizzazione Postale, Centri Postali Operativi e Centri di Distribuzione Postale coordinati dal Recapito Area Manager).

Il governo della complessa organizzazione di (...) viene garantito attraverso la tradizionale linea di comando gerarchica alla quale si sovrapponevano più linee di indirizzo funzionale.

A livello territoriale, dal punto di vista gerarchico il Responsabile di ciascuna Area Logistica Territoriale dirigeva i Responsabili delle Funzioni di ALT (Recapito, Qualità, Operation, Trasporti, Amministrazione, ecc.) e i responsabili delle strutture operative territoriali (Centro di Meccanizzazione Postale, Recapito Area Manager), mentre dal punto di vista funzionale i Responsabili delle Funzioni di ALT, ovvero di Area Logistica Territoriale (Recapito, Qualità, Operation, Trasporti, ecc.) dirigevano le strutture operative (Centro di Meccanizzazione Postale, Recapito Area Manager).

Pertanto il Recapito Area Manager, dal punto di vista gerarchico dipendeva dal capo dell'Area Logistica Territoriale e funzionalmente dai

responsabili delle varie funzioni dell'ALT.

Dagli stessi responsabili ALT venivano indicate al Recapito Area Manager le direttive da seguire per il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

A decorrere dall'08/05/1995 la ricorrente, in Poste 1988 come Consigliere Amministrativo, ossia al primo gradino della carriera direttiva, è stata nominata Responsabile di Amministrazione e Finanza Area Toscana con qualifica dirigenziale e con sede di lavoro a Firenze, incarico ricoperto fino al febbraio 1998, data in cui (...) ha assunto la forma giuridica di società per azioni.

A seguito della riorganizzazione del 1999 le è stato assegnato l'incarico di Direttore della Filiale di Viareggio nell'ambito della Direzione Rete Territoriale.

A far data da tale epoca i suoi incarichi sono stati nel tempo:

- dal giugno 1999 al dicembre 2005 nel Polo Corrispondenza Toscana: Responsabile del Servizio Amministrazione in ambito territoriale regionale con ruolo di coordinamento degli uffici territoriali corrispondenti alle sedi provinciali con lo scopo di assicurare l'accuratezza dei dati contabili, fiscali, di controllo e le attività di tesoreria;

- dal 20/12/2005 al 25/09/2008 Amministrazione e Controllo: Responsabile Analisi e Reporting con sede di lavoro a Roma con ruolo di reporting direzionale con riferimento ai volumi, ricavi, costi e investimenti comprensivi del controllo dei risultati e analisi degli scostamenti rispetto al budget nazionale assegnato alla suddetta Direzione Servizi Postali e le attività di coordinamento nazionale della contabilità industriale e regolatoria; ambito di Amministrazione e Controllo come Responsabile Nazionale Analisi e Reporting con sede di lavoro a Roma;

- dal 25/09/2008 al 06/12/2011 nell'Area Logistica Territoriale Centro 1: Responsabile Recapito Area Manager 2 con sede di lavoro a Livorno e con competenza sulle province di Livorno, Pisa, Lucca, Grosseto e Massa occupandosi di assicurare, attraverso il coordinamento degli uffici di recapito presenti sul territorio assegnato, il presidio dei processi di recapito in un'ottica di efficiente utilizzo delle risorse disponibili e di conseguimento degli obiettivi di qualità e di sviluppo definiti interfacciandosi con il Responsabile del Recapito dell'Area Logistica Territoriale;

- dal 06/12/2011 al 17/10/2012 nell'Area Logistica Centro: Responsabile Amministrazione e Controllo con sede di lavoro a Roma e competenze amministrativo/contabili e di controllo di gestione nelle regioni Lazio, Sardegna, Abruzzo e Molise occupandosi del coordinamento degli uffici territoriali corrispondenti alle sedi regionali/provinciali delle suddette regioni in relazione ad attività di contabilità generale e analitica oltre la gestione del budget economico e finanziario in ambito pluriregionale e le attività di tesoreria.

- dal 17/10/2012 al 02/12/2013 nuovamente nell'Amministrazione e Controllo: Responsabile Analisi e Reporting con sede di lavoro a Roma con ruolo di reporting direzionale con riferimento ai volumi, ricavi, costi e investimenti comprensivi del controllo dei risultati e analisi degli scostamenti rispetto al budget nazionale assegnato alla suddetta Direzione Servizi Postali e le attività di coordinamento nazionale della contabilità industriale e regolatoria; ambito di Amministrazione e Controllo come Responsabile Nazionale Analisi e Reporting con sede di lavoro a Roma;

- dal 02/12/2013 al 18/02/2015 nuovamente nell'Area Logistica Territoriale Centro 1: Responsabile Recapito Area Manager 1 con sede a Firenze e competenza sulle province di Firenze, Arezzo, Siena, Pistoia e Prato;

- infine dal 02/04/2015 al 24/02/2016 nella Direzione Commerciale Mercato Business e Pubblica Amministrazione - Area Territoriale Nord - Est - sede di lavoro a Venezia Mestre: Responsabile Pianificazione Commerciale e Controllo avente competenza territoriale in tutte le province del Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia.

Nello svolgimento di tutti tali incarichi la ricorrente si è trovata sempre ad operare in posizione gerarchica inferiore non già direttamente rispetto al Direttore di Divisione (nel tempo Me., Fa., Fa. e Gi.) ovvero da ultimo del preposto alla Direzione MBPA (Pompa), bensì del Direttore dell'Area Territoriale/Polo/Area Operativa via via di riferimento, ossia in posizione di c.d. terzo livello".

Orbene, come riconosciuto dalla stessa ricorrente (...) è azienda di grandissime dimensioni, contando circa 140.000 dipendenti, ed organizzazione estremamente complessa sicché le strutture organizzative hanno competenza in ambiti territoriali di grande estensione con ampia incidenza in termini di budget generale e risorse gestite.

Diversamente da quanto ritenuto dalla ricorrente, tuttavia, il fattore dimensionale il numero di risorse ed entità del budget determina l'attribuzione di ampia autonomia e potere decisionale mentre il rispetto di procedure, policy, linee guida che definiscono le mansioni ed attività che caratterizzano i diversi ruoli aziendali e l'uniformità dell'operatività non sono tali da incidere sull'essenza del ruolo di dirigente.

Come osservato già dal Giudice della fase sommaria, e anche recentemente ribadito dalla S.C. "la qualifica di dirigente spetta soltanto al prestatore di lavoro che, come "alter ego" dell'imprenditore, sia preposto alla direzione dell'intera organizzazione aziendale ovvero ad una branca o settore autonomo di essa, e sia investito di attribuzioni che, per la loro ampiezza e per i poteri di iniziativa e di discrezionalità che comportano, gli

consentono, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche del datore di lavoro, di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello (cd. dirigente apicale); da questa figura si differenzia quella dell'impiegato con funzioni direttive, che è preposto ad un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto e che svolge la sua attività sotto il controllo dell'imprenditore o di un dirigente, con poteri di iniziativa circoscritti e con corrispondente limitazione di responsabilità (cd. pseudo - dirigente)" (Cass. Lav. n. 7295 del 23/03/2018; conformi 18165/2015; 27464/2006; 8718/2005).

Ove la distinzione è rilevante in quanto per la giurisprudenza costante della S.C. "Il licenziamento "ad nutum", a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o da un giustificato motivo, è applicabile solo al dirigente apicale, mentre il licenziamento dello pseudo - dirigente è soggetto alle norme ordinarie" (Cass. Lav. 27464/2006) e premesso che "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma, L. n. 300 del 1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa, ed anche nel caso in cui il dirigente sia stato dequalificato - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia" "dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico - sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso, dovendosi far riferimento, in mancanza di una specifica disciplina, ai criteri di cui all'art. 2099, secondo comma, cod. civ. Ove, peraltro, il lavoratore, seppure nominativamente indicato quale dirigente (e con attribuzione di un omologo trattamento), non rivesta nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo ai dirigenti convenzionali e, dunque, sia qualificabile come pseudodirigente, all'applicazione delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori devono seguire le conseguenze previste, secondo le norme ordinarie, per qualsiasi lavoratore subordinato" (Cass. Lav. n. 897 del 17/01/2011), con gli dovuti adattamenti ovviamente al nuovo art. 18 STL.

Nel caso in esame tuttavia deve condividersi con il Giudice della fase sommaria che le funzioni e mansioni assegnate alla ricorrente "sono infatti ugualmente rientranti, quanto a professionalità e autonomia, in quelle proprie del dirigente attestando i dimessi ordini di servizio l'attribuzione di poteri discrezionali sia per gli aspetti economici, sia per gli aspetti organizzativi.

Ciò ovviamente compatibilmente con concrete dimensioni e struttura della specifica azienda che rendono del tutto irrilevante, ai fini dell'esclusione del carattere dirigenziale della posizione lavorativa, l'assenza di collaborazione immediata e diretta con l'imprenditore.

E' sufficiente a tal fine che il lavoratore sia preposto responsabilmente a funzioni di direzione dell'apparato produttivo con ruolo caratterizzato da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale esplicito al fine di promuovere coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa (art. 1 CCNL Dirigenti Industria).

Rientrano nella figura i preposti a importanti servizi o uffici con ampi poteri direttiva investito di attribuzione che per i poteri di iniziativa e discrezionalità consentono di imprimere un orientamento alla gestione dell'impresa, laddove di contro lo pseudodirigente un impiegato di concetto preposto ad un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto.

Tale non è stata la (...) in ragione sia dell'ampia estensione degli ambiti territoriali di operatività, sia della rilevante entità di budget e risorse gestite (strutture di staff), ed altresì tenuto conto degli obiettivi cui erano via via finalizzati i ruoli ricoperti e della consistenza e numero delle unità operative che facevano riferimento alla sua struttura".

Ed invero come dalla stessa ricorrente evidenziato nel periodo 25.9.2008 - 6.12.2011 (Divisione Servizi Postali - Area Logistica Territoriale Centro 1 - Responsabile Recapito Area Manager 2, sede in Livorno, competenze sulle province di Livorno, Pisa, Lucca, Grosseto e Massa, doc. 5 ricorrente, ODS n. 17/2008 del 25.9.2008) la sua attività si " sostanziava nell'assicurare, attraverso il coordinamento degli uffici di recapito presenti sul territorio assegnato, il presidio dei processi di recapito in un'ottica di efficiente utilizzo delle risorse disponibili e di conseguimento degli obiettivi di qualità e di sviluppo definiti" (doc. 16 ricorrente, Linee guida del 15.1.2009, doc. 17 Manuale della Qualità - recapito del 18.10.2010; doc. 19 ODS 12.5.2006).

Sostiene la ricorrente di non aver avuto nello svolgimento di tale ruolo "nessuna autonomia o potere decisionale" non avendo avuto "alcun potere di spesa, di rappresentanza e in ordine alle attività gestionali inerenti al personale (assunzioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari ecc.) dove le suddette attività veniva gestite dalla struttura Risorse Umane Regionale e Centrale", che ella "inoltre dipendeva gerarchicamente dal responsabile dell'Area Logistica Territoriale (ALT) - dirigente di secondo livello della Divisione - e funzionalmente dai responsabili dei servizi di area: Recapito, Qualità, Trasporti, Sicurezza, Amministrazione e Controllo".

Come in parte rilevato da (...) S.p.a. deve valorizzarsi il fatto che il Dirigente di terzo livello, si trova, in una società dell'entità di (...), subordinato all'Amministratore Delegato, al Capo divisione (l'intera società è divisa in due Divisioni: Mercato Privati e Servizi Postali, a ciascuna fanno capo circa 60.000 dipendenti), al Direttore dell'Area Territoriale/Polo/Area Operativa.

Una impresa delle dimensioni di (...) richiede, all'evidenza, che elevati livelli di responsabilità e quindi di autonomia siano ripartiti tra più soggetti anche tra loro coordinati gerarchicamente.

Del resto, come già evidenziato dal Giudice della fase sommaria, secondo il c.c.n.l. Dirigenti Aziende Industriali "1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa" e "2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio" oltre "i Direttori, i condirettori" anche "coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici" nonché "gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda....".

Dunque non può revocarsi in dubbio che la ricorrente quale Responsabile Recapito Area Manager 2, con competenza sulle province di Livorno, Pisa, Lucca, Grosseto e Massa, e tenuta ad assicurare, attraverso il coordinamento degli uffici di recapito presenti sul territorio assegnato, il presidio dei processi di recapito in un'ottica di efficiente utilizzo delle risorse disponibili e di conseguimento degli obiettivi di qualità e di sviluppo definiti, sia annoverabile tra "coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici".

Ora, i poteri direttivi sono incontestabili ed Il fatto che la ricorrente dovesse garantire obiettivi di qualità e sviluppo, non significa affatto che fosse priva di quell'"elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale" richiesto al Dirigente, ove il potere decisionale non coincide solo con il potere di spesa, ma con il potere di adottare decisioni, anche a valenza meramente interna, che incidano sul funzionamento di "importanti servizi o uffici".

Quanto riferito vale anche per gli incarichi successivi

- di Responsabile Amministrazione e controllo: periodo 6.12.2011 - 17.10.2011 Divisione servizi postali - area logistica Centro - Responsabile Amministrazione e Controllo (sede Roma) con competenze amministrativo/contabili e di controllo di gestione nelle Regioni Lazio, Sardegna, Abruzzo e Molise, ove - stando alle sole parole della ricorrente - ella svolgeva attività di coordinamento funzionale degli Uffici Territoriali in relazione alle attività di contabilità generale e analitica, oltre alla verifica che il budget economico e finanziario e le attività di tesoreria fossero conformi agli obiettivi della struttura; quindi una attività di elevatissima professionalità, cui non poteva che competere autonomia e potere decisionale conseguente, nella direzione - seppur funzionale - degli Uffici Territoriali.

La ricorrente cerca di minimizzare il proprio ruolo affermando che il budget dei costi era determinato dalla Direzione Centrale ed assegnato al Responsabile di Area Territoriale, mentre ella ricorrente si limitava, in coerenza con le direttive fornite dal predetto Responsabile, alla semplice assegnazione delle quote di budget alle strutture operative dipendenti.

Ma rispetto a detti budget dimentica che - come lei stessa evidenzia - il suo compito era di garantire per il territorio ( che si ripete era Lazio, Sardegna, Abruzzo e Molise) la corretta gestione delle attività amministrativo - contabili, curare l'articolazione territoriale del budget dei costi, controllandone l'avanzamento e supportando le funzioni interessate nell'individuazione di eventuali correttivi;

- di Responsabile Analisi e Reporting: 17.10.2012 - 2.12.2013, Divisione Servizi Postali - Direzione Amministrazione e Controllo - Responsabile Analisi e Reporting presso la sede di Roma.

Anche in tal caso la circostanza che sia un ruolo di terzo livello, subito sotto al Direttore di Divisione (2 in tutta l'azienda) e al Direttore dell'amministrazione e Controllo, con un incarico a livello centrale di cura dell'attività di tutta la Divisione relative alle tematiche di separazione contabile, di supporto alle competenti strutture della Divisione Servizi Postali nelle valutazioni economiche e redditività delle iniziative, curando altresì l'attività di reporting con riferimento ai volumi, ricavi e costi, rispetto al budget assegnato alla (intera) Divisione Servizi Postali.

Dunque si occupava del budget relativo a mezza azienda: ora in quali termini la ricorrente non godesse di autonomia e potere decisionale, non è dato comprenderlo.

Si tratta all'evidenza di un ruolo di "elevato grado di professionalità" cui è connessa "autonomia e potere decisionale", ove si ripete - il potere decisionale non coincide solo con il potere di spesa, ma con il potere di adottare decisioni, anche a valenza meramente interna - che incidano sul funzionamento di "importanti servizi o uffici".

- di Responsabile Recapito Area Manager I: 2.12.2013 - 18.2.2015, Divisione Servizi Postali - Area Logistica Territoriale Centro I - Responsabile Recapito Area Manager I (sede Firenze), competenze sulle province di Firenze, Siena, Pistoia e Prato; ruolo per il quale valgono le considerazioni già svolte per l'incarico di Responsabile Recapito Area Manager 2;

- di Responsabile Pianificazione Commerciale e Controllo: 2.4.2015 - 24.2.2016, Direzione Commerciale Mercato Business e Pubblica Amministrazione - Area Territoriale Nord Est - Responsabile Pianificazione Commerciale e Controllo (sede in Mestre - Venezia) con competenza per tutte le province del Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia (doc. 3 ODS 14/15 del 3.4.2015).

Come riferito dalla ricorrente, anche in tal caso, il suo ruolo concerneva attività di pianificazione commerciale e in collaborazione con le competenti strutture centrali, il monitoraggio degli avanzamenti, individuando eventuali criticità, fornendo inoltre informazioni per l'aggiornamento periodico dell'anagrafe clienti e portafogli.

Sottolinea la ricorrente che gli obiettivi di budget veniva assegnati dalla Direzione Centrale al Responsabile dell'Area Territoriale e che la ricorrente aveva il compito di supportare il suddetto Responsabile di Area nell'attività di ripartizione dei budget alla forza vendita.

Anche in tal caso tuttavia si tratta di ruolo di "elevato grado di professionalità" cui è connessa "autonomia e potere decisionale", ove - si ripete - il potere decisionale non coincide solo con il potere di spesa, ma con il potere di adottare decisioni, anche a valenza meramente interna che incidano sul funzionamento di "importanti servizi o uffici".

In relazione a tutti i ruoli sopra riportati deve ribadirsi che - per contro - il pseudo dirigente corrisponde all'impiegato con funzioni direttive, preposto ad un singolo "ramo di servizio, ufficio o reparto" e che "svolge la sua attività sotto il controllo dell'imprenditore o di un dirigente, con poteri di iniziativa circoscritti e con corrispondente limitazione di responsabilità", mentre l'estensione territoriale, e quindi l'entità delle risorse umane coordinate, gerarchicamente oppure funzionalmente, rende il ruolo della ricorrente incompatibile con quello del c.d. pseudo dirigente.

Ancora gli artt. 20 e 21 del CCNL per il personale non dirigente di (...) S.p.A. prevede che rientrino nell'Area Quadri di 1 livello - ora livello A1 - (doc. n. 24 ricorrente) i "Lavoratori con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi della Società cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza. Appartengono a questo livello i dipendenti che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo....", ed altresì che "...sono definiti quadri i dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi della società....".

Sostiene la ricorrente che "il punto significativo di tale declaratoria, che distingue la qualifica del dirigente da quella del quadro, è dunque rinvenibile nel fatto che anche in questo secondo caso il lavoratore è dotato di ampia autonomia e discrezionalità nell'esercizio delle attività connesse alla gestione o alla direzione di attività complesse, ma mentre nella qualifica dirigenziale tale autonomia riguarda la gestione di obiettivi imprenditoriali che il lavoratore contribuisce ad individuare, grazie alla gestione o alla rappresentanza di una parte significativa dell'impresa, nel quadro di 1 livello, tali obiettivi sono fissati e determinati dal livello superiore (quello dirigenziale, appunto), ancorché perseguiti con un livello professionale elevato".

Il Giudice dissente da tale limitata interpretazione, in quanto il Dirigente è colui che è "posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici" quali sono stati certamente quelli affidati alla ricorrente.

Ogni altra questione rimane assorbita.

Pertanto debbono rigettarsi le domande svolte ex art. 18, commi 4 e segg. STL, ratione temporis vigente, atteso che tali disposizioni non si applicano ai dirigenti.

Tuttavia sussistono gravi ed eccezionali ragioni per compensare le spese di lite, in considerazione della novità della questione trattata in riferimento alla specifica fattispecie ovvero il S.C. ha ripetutamente definito la nozione di dirigente e pseudo dirigente, tuttavia non vi sono pronunce specifiche per il caso dei dirigenti di (...) S.p.A.

P.Q.M.

Il Giudice definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) Rigetta l'opposizione e conferma l'ordinanza opposta;
- 2) Compensa tra le parti le spese di lite.

Così deciso in Venezia il 2 agosto 2018.

Depositata in Cancelleria il 6 agosto 2018.