



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice, _____, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n _____ L.
promossa da:

rappresentata e difesa dagli avv.ti _____
elettivamente domiciliata presso lo studio del secondo in
10143 TORINO, come da delega a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

CONTRO

;

rappresentate e difese dall'avv. _____, e te domiciliate presso lo
studio della predetta in _____
memoria costitutiva _____
come da delega a margine della _____

RESISTENTI

OGGETTO: Risarcimento danni; altre ipotesi.

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Per la ricorrente:

- come in atti.

Per le resistenti:

- come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 10 dicembre 2015, ritualmente notificato, M _____
ha chiesto, previo accertamento dell'esistenza di un unico centro
giuridico di imputazione del rapporto di lavoro, la condanna delle società



convenute, in solido tra loro ovvero ciascuna per quanto di competenza, al pagamento in proprio favore: di una somma da determinarsi in corso di causa, anche da liquidare secondo equità, a titolo di risarcimento dei danni non patrimoniali, oltre accessori; al pagamento della somma di euro 12.988,09 lordi a titolo di differenze retributive, oltre accessori; al pagamento dei compensi variabili maturati in corso di rapporto nella misura da determinarsi in corso di causa, oltre accessori; al pagamento della somma di euro 5.113,68 lordi a titolo di incentivo all'esodo, oltre accessori.

A tal fine ha esposto:

- che le società convenute fanno parte del medesimo gruppo societario la cui controllante, _____, possiede il 100% delle quote di ciascuna controllata (mentre la società controllante è a sua volta posseduta dalla _____ che il gruppo gestisce oltre 30 cliniche odontoiatriche in Italia, tra cui sei centri odontoiatrici nella regione Piemonte (di cui cinque nell'area torinese) e che il signor _____ ricopre in tutte le società la carica di amministratore unico; che le società di _____ e _____ hanno sede nel medesimo luogo, mentre le società di _____ e _____ hanno sede presso i locali della clinica gestita dalla società _____ tutte le società si avvalgono dello stesso sito Internet, dello stesso materiale pubblicitario, degli stessi marchi ed insegne; i dipendenti delle diverse società lavorano indistintamente per tutte le imprese del gruppo che operano nel medesimo territorio;
- di essere stata assunta in data 25 gennaio 2012 dalla società _____ in forza di un contratto a tempo indeterminato, inquadrata nel secondo livello del C.C.N.L. terziario, distribuzione servizi e di aver prestato attività lavorativa anche in favore di cliniche gestite da altre società del gruppo come specificato nei capi 21-25 del ricorso;
- di avere svolto le mansioni di "assistente personale", occupandosi di ricevere i pazienti, di sovrintendere alla fase di stipulazione e gestione del contratto, di redigere ed illustrare ai pazienti i preventivi di spesa, con facoltà di concordare pagamenti rateali e riconoscere sconti sulla base di linee guida dettate dalla capogruppo;
- di essere stata sottoposta al potere gerarchico esercitato da _____ dipendente della società _____ ed area manager per il Piemonte, il quale sovrintendeva a tutto il personale che lavorava presso le cliniche gestite dalle società _____ e _____, redigendo i turni di lavoro e stabilendo l'orario di lavoro;
- che tutte le cliniche osservavano il medesimo orario di apertura (9.00-20.00



dal lunedì al venerdì e 9.00-15.00 il sabato);

- di aver osservato il seguente orario di lavoro: dal lunedì al venerdì dalle 9.00/9.30 alle 18.00/18.30 e di aver prestato attività lavorativa anche tre sabati al mese con orario 9.00-15.00;

con il ricorso in esame la signora ha lamentato l'omessa corresponsione della retribuzione relativa al lavoro straordinario prestato, l'omessa corresponsione dei bonus incentivanti e di essere rimasta vittima di comportamenti vessatori e discriminatori posti in essere dal suo superiore gerarchico Sig. _____, specificatamente descritti nei capi 33 - 39 e 51- 64 del ricorso e di averne informato, senza alcun esito, il proprio datore di lavoro; ha dedotto, infine, come quelle condotte le abbiano cagionato stress, crisi di pianto e nervosismo fino ad indurla a rassegnare le dimissioni in data 30 aprile 2014; ha lamentato infine che, malgrado dopo la cessazione del rapporto il datore di lavoro si fosse impegnato a corrisponderle l'equivalente di tre mensilità, nulla le è stato corrisposto a tale riguardo.

Si sono regolarmente costituite le società convenute chiedendo la reiezione delle domande.

La causa, tentata invano la conciliazione delle parti, è stata istruita mediante l'acquisizione delle prove testimoniali richieste.

Rilevato.

Unicità del centro di imputazione.

Con il ricorso la _____ ha dedotto di aver lavorato presso la clinica situata in Torino, _____, gestita dalla _____ società da cui era stata assunta, solo nei mesi di gennaio e febbraio 2012 ed ha prodotto copia dei piani turno settimanali a dimostrazione di quanto dedotto.

Nella memoria le società convenute hanno rilevato l'esistenza di un collegamento ex articolo 2359 c.c. e quindi l'utilizzo del medesimo marchio e di essere soggette ad un coordinamento unico sull'interno territorio nazionale, ferma l'autonomia di ciascuna impresa mentre, con riferimento al personale dipendente, hanno evidenziato come si sia trattato di ipotesi di distacco che, con riguardo all'odierna ricorrente, sono state del tutto occasionali.

E' documentalmente provato che nel periodo in esame le società convenute



avevano lo stesso amministratore unico, [redacted], il medesimo oggetto sociale e quale unico socio la [redacted] s.r.l. (cfr. doc. 2 e ss. f.r.)

Ebbene, a fonte della genericità delle contestazioni di parte convenuta, smentite dalla produzione documentale di parte ricorrente [redacted] - che consente di escludere come si sia trattato di ipotesi meramente occasionali di distacco -, anche le dichiarazioni rese dai testimoni escussi consentono di ritenere la sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

La teste [redacted] ha dichiarato: " *Conosco la ricorrente perché è stata mia collega in quanto anche lei ha lavorato in corso [redacted]; non ricordo di preciso in che periodo, ma quando è andata via lavorava in quella sede e vi ha lavorato sicuramente per più di un anno. (...) è vero che i dipendenti della società venivano mandati a lavorare anche in una sede che invece era gestita da altra società del gruppo (...) Era [redacted] che dava ai dipendenti le indicazioni riguardanti la sede di lavoro, ma capitava anche che ce ne occupassimo noi dipendenti sulla base dell'agenda. (...)*";

P [redacted], dipendente della società [redacted] nel periodo 2 gennaio 2012-gennaio 2015, ha dichiarato: "(...) *Ho lavorato in tutte le cliniche di Torino (...) Come me anche la ricorrente ha lavorato in tutte le cliniche di Torino, so che ha lavorato anche in quella di Rivoli.*"

Le testimoni, inoltre, hanno riferito come fosse unitaria l'organizzazione dell'attività esercitata nelle singole cliniche e come unico fosse il superiore gerarchico delle dipendenti che lavoravano nelle diverse cliniche, il sig. [redacted]

[redacted] il quale, tuttavia, era formalmente dipendente della sola [redacted]

La [redacted] ha avuto modo di precisare, con riguardo all'unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro, che: "(...) Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un' unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e



contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. (...); cfr. Sez. 6 - L, Ordinanza n. 3482 del 12/02/2013 (Rv. 625095).

Nella fattispecie in esame, la fittizia sostituzione del datore di lavoro formale e l'esistenza tra le società convenute di comuni interessi economici, con l'esercizio in comune dell'unica attività di impresa da parte dell'unico legale rappresentante di tutte le società, è risultata provata.

La discriminazione, i comportamenti vessatori.

Si riportano di seguito le dichiarazioni rese dai testimoni.

, dipendente della società da gennaio 2012 a ottobre 2016 con mansioni di segreteria: *"I rapporti tra la ricorrente e erano pessimi, non andavano d'accordo, a lui non piaceva il modo di lavorare della ricorrente. ci dava delle indicazioni per ostacolare il lavoro della ricorrente; in particolare per quanto mi riguarda mi chiese di non attribuire a lei delle visite di pazienti e di attribuirle ad un altro collega; questo è iniziato parecchi mesi prima delle dimissioni della ricorrente. Io ho fatto quanto chiestomi da io e come me ha agito l'altra collega che si occupava dell'agenda della clinica e si chiama a. Questo ha comportato che il 70% degli appuntamenti venivano attribuiti agli altri e non alla ricorrente. Non credo di essere stata presente alla riunione cui ha partecipato*

Nella nostra clinica aveva rapporti pessimi solo con la ricorrente. Quanto alle frasi riportate al capo 36 del ricorso, si tratta di frasi che ho sentito dire parecchie volte al o, ma non ricordo con precisione rivolte a chi. È vero che faceva commenti sull'aspetto fisico di noi dipendenti; è vero quanto circostanziato al capo 34 del ricorso (n.d.r.: " il signor o era solito rivolgerle nei confronti della ricorrente degli altri dipendenti continui e sgradevoli commenti sull'aspetto fisico; in particolare egli era solito ricostruire quello che a suo dire sarebbe stato il "fisico perfetto" delle assistenti personali, componendo lo con parti del corpo di ciascuna dipendente adibita tale mansione.").

Ricordo di aver sentito o proferite le frasi riportate al capo 35 del ricorso, ma non ricordo a chi si sia rivolto con quelle frasi.

Noi dipendenti ci siamo lamentate di questi comportamenti del e lo abbiamo fatto cor, che all'epoca ricordo fosse il superiore di.



o; gliene parlavamo quando il [redacted] veniva in clinica e ricordo che gli sono anche state trasmesse delle mail collettive.

Non ricordo quale sia stata la risposta del [redacted] e comunque posso dire che non sono mai stati presi provvedimenti nei confronti del [redacted].

Dal comportamento di [redacted] io non sembrava che fosse stato in qualche modo informato di tali lamentele.

Ricordo che la ricorrente è stata destinataria di una o due lettere di richiamo, in una ricordo che le era stato contestato di non essere presente in clinica durante l'orario di lavoro, il che non era vero perché, se non era in corso Giulio, era in un'altra clinica di Torino. (...) Prendo visione del documento 30 di parte ricorrente: ricordo, si tratta di una mail scritta da me ed indirizzata alla ricorrente. La ricorrente si è accorta del fatto che la sua agenda fosse vuota e chiese a me e alla mia collega spiegazioni e noi le abbiamo raccontato la verità.".

[redacted] dipendente della [redacted] dal 2.1.2012 a luglio 2013 presso la clinica di via [redacted] a Torino ed in seguito alle dipendenze della [redacted] presso la clinica di via [redacted] fino ad ottobre 2013: "I rapporti tra [redacted] e noi dipendenti erano un po' conflittuali; lui aveva un modo di fare pressante e spesso sconfinava dalle sue competenze dando direttive a noi addetti alla ricezione clienti che invece avevamo come superiore [redacted]; aveva modi di fare non educati, modi molto bruschi ma non arrivava ad offendere, almeno a me non è mai capitato; è capitato che si è permesso di fare commenti personali, ad esempio sull'abbigliamento e sull'aspetto fisico.

È vero quanto capitato al n. 34 del ricorso.

È vero quanto capitato al n. 35 del ricorso (n.d.r.: il signor [redacted] era altresì solito-pressoché quotidianamente- rivolgersi alla signora [redacted] combattute a sfondo sessuale quali "devi metterti a 90 quando parlo io", anche relative alla sfera della sua vita privata, come quando le suggeriva di avere "una vita sessuale più attiva in modo da essere più serena ed efficiente sul lavoro"); erano frasi che proferiva nei confronti un po' di tutte noi dipendenti.

È vero quanto capitato al n. 36; ho sentito [redacted] dire alla ricorrente quanto ivi riportato (n.d.r. il signor [redacted] solleva inoltre screditare l'operato della ricorrente di fronte ai colleghi apostrofandola con frasi quali "tanto non sei capace", "potevo prendere una segretaria ed era la stessa cosa", "tanto oggi il contratto a tempo indeterminato non vale nulla", "devi ringraziare solo me se tu oggi se ancora qui, "non raggiungerai mai bonus e tanto, anche se lo raggiungi, io te lo tolgo".).



Non ricordo da quando ha iniziato a tenere questi comportamenti nei confronti della ricorrente, sicuramente c'è stato un periodo iniziale in cui i rapporti erano maggiormente pacifici. Poi quei comportamenti sono iniziati a via via si sono fatti più frequenti.

Noi dipendenti abbiamo rappresentato e descritto il comportamento di o al suo superiore ; tant'è che ricordo c'è stata anche una riunione alla quale abbiamo partecipato noi addette al ricevimento, non ricordo se ci fossero anche le assistenti alla poltrona, credo di sì perché eravamo in molti, poi c'erano e Questi ultimi ci hanno detto che avrebbero preso dei provvedimenti, non so se sia stato fatto. Per un breve periodo dopo quella riunione ricordo che il comportamento di o è migliorato, poi è tornato come prima.

Ricordo che I mi chiese di indagare sull'operato della ricorrente, mi chiese in particolare di fornirgli tutta la documentazione di alcuni pazienti, ad esempio piani di cura, e preventivi. Erano pazienti che aveva trattato la ricorrente. voleva capire se i preventivi erano stati preparati dalla ricorrente in modo corretto e comunque voleva trovare il modo di contestare qualche cosa alla ricorrente. Non so poi come sia andata. Ricordo che la ricorrente è stata destinataria di lettere di contestazione, ma non ne conosco il contenuto. I no mi chiese la documentazione di pazienti specifici seguiti dalla ricorrente. Non si trattava di pazienti legati alla ricorrente da qualche rapporto di parentela.”.

dipendente della lal 2.1.2012 sino a gennaio 2015: “(...) I rapporti fra e noi dipendenti erano difficili; ricordo di una riunione di giugno 2013 alla quale abbiamo partecipato noi assistenti alla persona, noi ci siamo lamentate della pressione eccessiva che esercitava su di noi, del fatto che non eravamo in grado di sapere neppure con un giorno di anticipo quale sarebbe stato il nostro orario di lavoro, degli spostamenti che subivamo tra una clinica e l'altra.

Ricordo che si è parlato anche degli atteggiamenti tenuti da o nei confronti della ricorrente; tra loro non scorreva buon sangue, lui era ostile e lo manifestava anche davanti ad altri colleghi; ho sentito dire a le frasi riportate nei capi 35 e 36 del ricorso; non ricordo di avergli sentito dire “potevo prendere una segretaria che era la stessa cosa”.

Più di una collega mi ha riferito che aveva fatto e detto quanto descritto al capo 34.



Non era la prima volta che al _____ i veniva descritto il comportamento di
A _____ uando ci siamo incontrati a giugno 2013.

_____ no nel corso della riunione si mostrò scocciato ed innervosito; ricordo che
noi dipendenti ci siamo messe anche a piangere; _____ i non ci disse nulla di
particolare, non ricordo un cambiamento nella condotta de _____ o dopo quella
riunione, io però un mese dopo sono andata in maternità anticipata, dopo che sia
_____ io sia _____ i mi avevano negato la possibilità di essere assegnata
esclusivamente alla clinica più vicina alla mia abitazione, che peraltro era quella
indicata nel contratto. (...).

Ho sentito dire da _____ o alle colleghe che assegnavano i pazienti, di non
assegnare un particolare paziente alla ricorrente quando, ad esempio, si trattava
di un paziente che aveva cure costose da effettuare o che lui riteneva più
importante.

A questo proposito devo chiarire che ogni giorno in ognuna del 3 cliniche lavorava
un solo assistente alla persona, quindi _____ riusciva a pilotare l'attribuzione
dei pazienti mediante lo spostamento della sede di lavoro dell'assistente alla
persona.”.

Trattasi di risultanze che consentono di ritenere assolto l'onere della prova
gravante sulla parte ricorrente che ha dedotto di essere rimasta vittima di
comportamenti aventi natura discriminatoria: tutte le condotte e le circostanze
descritte dalle testimoni costituiscono molestie, anche di natura sessuale, che il
legislatore ricomprende nelle discriminazioni vietate.

Il dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma
dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, all'art. 26 stabilisce: “1.
Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei
comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi
lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di
creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2. Sono,
altresi', considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei
comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica,
verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una
lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile,
degradante, umiliante o offensivo. (...).

A ciò si aggiunga che sulla base delle dichiarazioni della teste
confermate anche dalla teste _____ , è risultata dimostrata l'ulteriore
circostanza dedotta al capo 63 del ricorso con riferimento alla decisione assunta



da di non affidare alla ricorrente pazienti, sottraendole ogni compito ed estromettendola in tal modo dall'attività lavorativa;

sempre le testimoni hanno confermato come la ricorrente sia stata destinataria di contestazioni disciplinari ad opera del , contestazioni a cui la ricorrente ha replicato tempestivamente con le lettere di giustificazione in atti e che non hanno mai comportato l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti della il che consente di concludere - anche in considerazione dell'assenza di ogni contestazione a tale proposito nella memoria di parte convenuta -, come si sia trattato di contestazioni del tutto pretestuose, elevate all'unico scopo di vessare la dipendente ed espellerla dal contesto aziendale.

Trattasi, in conclusione, di una pluralità di condotte idonee ad offendere, a svilire la professionalità della lavoratrice, a lederne la dignità anche quale appartenente al genere femminile ed aventi l'effetto di creare nell'ambiente lavorativo un clima degradante, umiliante, offensivo, ostile ed intimidatorio.

Pertanto, provata la sussistenza di plurime condotte illecite poste in essere ai danni della ricorrente dal suo superiore gerarchico, sarà sufficiente rilevare come, con riferimento a quelle aventi natura discriminatoria, non sia necessaria la prova dell'elemento soggettivo che ha sorretto il comportamento dell'agente: in tali ipotesi, infatti, l'elemento soggettivo è irrilevante in quanto i divieti posti dal legislatore hanno l'unico scopo di impedire il verificarsi degli effetti di una condotta discriminatoria (cfr. Cass. 6575/2016).

In replica alla tesi sostenuta dalla parte convenuta circa il difetto, nella fattispecie, di un'ipotesi di mobbing, deve essere evidenziato come le condotte descritte in ricorso e che sono risultate provate sono senza alcun dubbio idonee ad integrare la fattispecie lesiva denominata "straining" che si realizza quando il datore di lavoro, in violazione degli obblighi di tutela delle condizioni di lavoro ex art. 2087 c.c., crea delle condizioni lavorative "stressogene", causa di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Sul punto la Corte di Cassazione ha precisato: *"ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (cd. "straining"), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se, dagli*



elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno. “; cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 3291 del 19/02/2016 (Rv. 639004 - 01).

L'unico aspetto su cui le società convenute si sono soffermate nella propria memoria, è stato quello di negare di essere state informate in merito al comportamento del [redacted]; le testimoni hanno invece smentito tale linea difensiva ed hanno ricordato la riunione tenutasi nel giugno del 2013 nel corso della quale hanno messo al corrente di quanto accaduto il direttore commerciale del gruppo, [redacted] ed hanno anche riferito di aver trasmesso al [redacted] diverse mail per denunciare le condotte serbate dal [redacted]

In memoria la circostanza non è stata specificatamente negata ed, inoltre, le parti convenute hanno anche omesso di intimare i propri testimoni per l'udienza fissata per l'istruttoria, il che costituisce motivo di decadenza dalla relativa prova.

Il [redacted] è persona che senza alcun dubbio aveva l'obbligo di riferire al datore di lavoro, né la circostanza è stata oggetto di specifica contestazione da parte delle convenute.

Deve quindi concludersi che il datore di lavoro è stato messo a conoscenza di quelle illecite condotte poste in essere da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima e quindi abbia tollerato quei comportamenti lesivi, il che lo rende responsabile dei danni patiti dal dipendente e originati da tali illeciti, siccome destinatario delle norme poste a presidio della dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente ex art. 2087 c.c..

Con riferimento al danno non patrimoniale dedotto dalla ricorrente, il considerevole periodo temporale in cui le condotte illecite si sono protratte, la frequenza anche quotidiana delle offese e l'odiosità delle espressioni impiegate, il sostanziale svuotamento delle mansioni subito dalla ricorrente per oltre un mese, la pluralità di contestazioni disciplinari pretestuose subite, consentono di ritenere tale danno sussistente (cfr. Cass. 3703/2012, 18927/2012 in materia di prova indiziaria).

Il danno all'onore, alla professionalità, alla salute può essere liquidato in via equitativa in euro 4.800, tenuto conto di tutte le circostanze sopra richiamate.

Il lavoro straordinario.



I testimoni escussi hanno tutti confermato come la ricorrente abbia lavorato osservando un orario superiore alle 40 ore settimanali. Si riportano di seguito le dichiarazioni rese dai seguenti testi:

- *nc n ssica: "i dipendenti che svolgevano le stesse non sente la ricorrente lavoravano sempre più di 40 ore la settimana e comunque il loro orario di lavoro dipendeva dal numero della durata degli appuntamenti. La ricorrente il sabato lavorava quasi sempre;"*.

- *De a: "la ricorrente ha lavorato con me in via la gennaio 2000 al 12 luglio 2013, ma non tutti giorni perché alcune volte lavorava in via a ed altre in corso e. (...) La clinica di via ~ è aperta dal lunedì al sabato dalle 8.00 alle 20.00 inizialmente, poi dalle 9.00 alle 20.00; il sabato solo nei periodi di festività, ad esempio Natale e Pasqua e ferie estive, si chiudeva alle 14.00 o alle 15.00, non ricordo. L'orario di lavoro degli assistenti come la ricorrente era variabile. (...) Suppongo che gli assistenti alla persona notassero l'orario di lavoro su un file interno (...). Ricordo che la ricorrente il sabato lavorava."*

- *: "(...) Noi assistenti avevamo un orario variabile e non sapevamo mai quale sarebbe stato il nostro orario di lavoro giorno per giorno. Eravamo tenute rimanere in clinica finché non avesse finito il paziente da noi seguito. Le cliniche erano aperte dal lunedì al sabato dalle 9.00 alle 20.00; poi da un certo punto in poi il sabato si chiudeva alle 15.00, credo che questo sia capitato già nel 2012. (...) Non eravamo tenute ad osservare contrattualmente un orario di 40 ore settimanali, che abbiamo sempre osservato perché anzi lavoravamo ogni giorno più di otto ore; questo straordinario non c'è mai stato retribuito. Ci siamo lamentati con i responsabili ma c'è sempre stato risposto che tutto questo rientrava nelle nostre mansioni di addetti commerciali. (...) Tutte noi assistenti alla persona eravamo comunque tenute a lavorare otto ore al giorno per sei giorni la settimana perché anche nei casi in cui ci veniva richiesto di lavorare ad esempio 10 ore non ci venivano riconosciuto il riposo compensativo nei giorni a seguire. In tutte le riunioni cui ho partecipato non ho mai sentito nessuno lamentarsi del fatto che qualche collega lavorasse per un numero di ore inferiore, le lamentele riguardavano il fatto che non ci pagavano gli straordinari."*

Pertanto, la domanda merita accoglimento secondo l'importo indicato nei conteggi allegati al ricorso, effettuati sulla base di un orario di lavoro pari a nove ore giornaliera dal lunedì al venerdì e sei ore di lavoro per tre sabati al mese, ampiamente provato all'esito dell'istruttoria espletata.



I bonus.

Nel ricorso è stato dedotto come presso le società convenute esisteva un piano di incentivazione per il personale legato al raggiungimento di obiettivi di fatturato sia individuale sia di filiale, obiettivi che venivano assegnati mensilmente; che il bonus agganciato all'obiettivo di fatturato della clinica, riconosciuto a tutto il personale ivi operante, era calcolato in misura percentuale sul fatturato mensile, di norma nella misura compresa tra l'1 ed il 3%; che il bonus individuale era riconosciuto agli assistenti alla persona che avessero raggiunto l'obiettivo di fatturato individuale, che di norma veniva fissato tra gli € 80.000 e i € 120.000 mensili, ed ammontava all'1% di detto fatturato.

La ricorrente ha quindi affermato di non aver mai ottenuto gli incentivi nonostante il raggiungimento sia degli obiettivi individuali sia degli obiettivi di filiale da parte della clinica in cui aveva operato.

A tale proposito, la ricorrente in sede di interrogatorio libero ha dichiarato: "*io non ho mai percepito né il bonus individuale, né quello rapportato al fatturato mensile della clinica; le mie colleghe invece li hanno percepiti e posso dire che quello individuale era nell'ordine dell'1% o 1,5% dell'obiettivo che poteva essere 80.000 o 100.000 euro mensili; quello rapportato al fatturato della clinica, con obiettivo fissato tra i 120.000 e i 160.000 euro era del 3%*". (cfr. verbale udienza 23 marzo 2017).

Nella memoria di costituzione viene contestato che la ricorrente abbia raggiunto gli obiettivi.

Ebbene, dalla mail prodotta dalla ricorrente quale documento doc 15, si deduce che il bonus di filiale ha sostituito quello individuale, quindi i due non sono mai stati riconosciuti in via cumulativa.

La ricorrente ha anche prodotto una comunicazione di _____) datata 1 ottobre 2013 che dimostra come nel mese di settembre di quell'anno la clinica gestita dalla _____, ove lei stessa aveva lavorato, avesse raggiunto l'obiettivo (confronta documento 14). Risulta anche come il _____ abbia negato alla ricorrente il riconoscimento dell'incentivo non per il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ma a causa di un'asserita mancanza della dipendente. A questo punto sarebbe stato onere delle società convenute provare il fatto impeditivo del diritto, il che non è avvenuto e tanto è sufficiente per riconoscere alla ricorrente il diritto al bonus.

Anche con riguardo al bonus raggiunto dalla clinica gestita dalla _____ le



comunicazioni intercorse via mail tra la ricorrente e i _____, prodotte quali documento 14, costituiscono prova sufficiente del diritto della _____ al bonus. Con riferimento ad entrambi i bonus di cui sopra, a fronte della mancata contestazione da parte delle convenute dei valori di fatturato e delle percentuali di tale fatturato, quali parametri per la determinazione della somma da corrispondere ai dipendenti quale bonus per il raggiungimento dell'obiettivo della clinica, in applicazione di criteri equitativi, può ritenersi dimostrato il diritto della ricorrente a percepire a tale titolo la somma di euro 1.200 per ciascuna delle due occasioni.

Per il resto, le circostanze dedotte appaiono generiche ed altrettanto prive di specificità sono le risultanze dell'istruttoria testimoniale; in tale contesto la richiesta di esibizione documentale avanzata dalla parte ricorrente non è stata accolta siccome meramente esplorativa.

Incentivo all'esodo.

Non è contestato ed è documentatamente provato come la datrice di lavoro nel confermare alla ricorrente la cessazione del rapporto di lavoro al 30 aprile 2014, in accoglimento delle dimissioni rassegnate dalla _____, si sia impegnata a corrispondere a quest'ultima, a titolo di incentivo all'esodo, la somma corrispondente a tre mensilità.

Le società convenute non hanno provato, come era loro onere, di aver adempiuto e, pertanto, attesa l'assenza di ogni contestazione in ordine al conteggio di parte ricorrente, le predette devono essere condannate al pagamento della somma desunta da detto conteggio pari ad euro 5.113,68 lordi.

Le spese di lite seguono la soccombenza delle parti convenute e vengono liquidate nella misura indicata in dispositivo ex D.M. 55/2014.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni altra domanda, eccezione e deduzione,

- _____ condanna le parti convenute, in solido tra loro, a pagare in favore della ricorrente _____ la somma lorda di euro 20.501,77 lordi a titolo di differenze retributive, oltre accessori di legge dalle singole scadenze al saldo, nonché la somma netta di euro 4.800 a titolo risarcitorio, oltre accessori di legge dalla presente pronuncia al saldo;



- condanna le predette parti convenute, in solido tra loro, al pagamento delle spese di lite sostenute dalla ricorrente, liquidate complessivamente in € 5.131,00, oltre spese forfettarie al 15 %, IVA, CPA e c.u. se dovuto;
- fissa in giorni 60 il termine di deposito della sentenza.

Torino, 23/3/2017

Il Giudice

