

REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

*SENTENZA*

nella causa civile RG 866/2012

promossa da:

dott.ssa Sca [redacted] [redacted] - ricorrente

con avv. [redacted]

contro

dott. Cl [redacted] B [redacted] - resistente

con avv. [redacted]

in punto a : mansioni superiori, straordinario, differenze retributive, mobbing,  
licenziamento.

*FATTO E DIRITTO*

Con ricorso depositato in cancelleria il 5/9/2012 la dr. Sca [redacted] Ca [redacted] conveniva in giudizio il dr. Cl [redacted] B [redacted] titolare dell'omonimo studio che si occupa (prevalentemente, ed in sintesi) di ricerche di mercato ed indagini socio economiche per accertare il proprio diritto alle differenze retributive conseguenti a mansioni superiori di impiegata di II o III livello CCNL Commercio ed ore straordinarie svolte in costanza di rapporto, il risarcimento dei danni per una complessiva condotta di 'mobbing' tenuta a suo danno, l'illegittimità di una sanzione disciplinare irrogata in costanza di rapporto e del successivo licenziamento, di natura ritorsiva e comunque privo di giusta causa.

Esponava la dr. Ca [redacted] di essere consulente d'impresa esperta in comunicazione e

GIURE.IT



marketing e ricercatrice nel campo socio economico; e di aver prestato attività lavorativa in favore dello Studio Cl. B. dapprima (2003 in avanti) in forza di contratti di collaborazione occasionale e poi coordinata e continuativa, successivamente (15/5/2007) con contratto a tempo indeterminato part-time (di 16 poi portato a 20 ore settimanali, con previsione di clausole flessibili) ed inquadramento al VI livello CCNL Commercio.

Di fatto, la lavoratrice afferma e descrive di avere svolto mansioni ben più complesse di quelle previste nella propria declaratoria contrattuale, con conseguente diritto ad inquadramento superiore nella III o addirittura II qualifica; ed un numero enorme di ore straordinarie, atteso che il suo ordinario orario di lavoro prevedeva da 8 a 10 ore giornaliere, sempre anche di sabato e a volte di domenica.

Quando, nell'estate del 2009, decideva di iscriversi alla CISL e di ottenere le differenze retributive ritenute spettantegli, avanzando in tal senso esplicita richiesta al dr. B. quest'ultimo reagiva non solo negando quanto di diritto, ma ponendo in essere una serie di condotte vessatorie e dispotiche nei suoi confronti (tra cui una prima sanzione disciplinare ingiusta di due ore di multa, anch'essa impugnata in questa sede) per giungere infine al licenziamento in tronco per asserita giusta causa, comminato in realtà per pura ritorsione. Ciò in quanto la ricorrente mai avrebbe svolto quella concorrenza sleale della quale è stata accusata nella lettera di contestazioni che ha poi portato al provvedimento espulsivo, trattandosi al contrario di attività estranea a quelle abitualmente svolte dallo studio, svolta in orari non d'ufficio e comunque da sempre conosciuta ed anzi apprezzata dal dr. B.

E da qui tutte le domande contenute in ricorso, come più sopra sinteticamente esposte.

Dopo la notifica del ricorso e del decreto il convenuto Cl. B. si costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, ivi concludendo per il rigetto dello stesso.

Affermava il dr. B. che le mansioni assegnate alla Ca. erano perfettamente in linea con l'inquadramento contrattuale, atteso che sono sostanzialmente sempre e solo consistite in attività di telemarketing e interviste telefoniche; e che anche l'orario di lavoro effettivamente prestato non ha mai sfiorato quanto pattuito in contratto, atteso che la Ca. era solita modulare le sue esigenze in piena autonomia, assentandosi a volte anche per lunghi periodi, che 'compensava' con periodi di più massiccia presenza in ufficio.

Quanto ai fatti avvenuti nell'estate del 2009, il convenuto escludeva in radice qualsiasi intento o condotta persecutoria e la fondatezza del licenziamento di cui è causa.

GIURETT



Espletata la fase dell'istruzione probatoria mediante l'esame delle parti e l'assunzione di numerosi testimoni, all'udienza del 20 maggio 2014 il Giudice pronunciava la presente sentenza dandone lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è in buona parte fondato e come tale va accolto, pur non essendo emersi incontrovertibili episodi di mobbing né l'elemento ritorsivo a connotazione del licenziamento.

In particolare, appaiono accoglibili la domanda di riconoscimento di mansioni superiori e di prestazioni straordinarie, e la declaratoria di illegittimità del licenziamento da sanzionarsi tuttavia ai sensi dell'art.8 L.604/66.

Quanto alle mansioni effettivamente svolte da S. [redacted] C. [redacted], si è potuto ricostruire con una ragionevole specificità che la stessa non si occupò esclusivamente e riduttivamente di telemarketing (anche se faceva anche questo, ed in misura consistente), ma era impegnata nel coordinamento e controllo delle altre collaboratrici (pacifico che ne controllasse le ore lavorate e ne facesse in conteggio a fine mese), alle quali impartiva istruzioni ed una formazione teorico/pratica sia pure elementare e/o di base (ovvero altrimenti definito un affiancamento), all'interno dell'attività denominata del 'Cliente Misterioso' provvedeva all'elaborazione ed al calcolo dei punteggi al fine poi del calcolo del salario variabile ed incentivante dei dipendenti dei supermercati oggetto d'indagine, stilando sempre a questi fini report storici comparativi.

In particolare, quanto alla gestione organizzativa/amministrativa dell'ufficio del B. [redacted] (per sua stessa ammissione poco presente in loco, non foss'altro perché occupava una stanza posta nello stesso edificio ma non facente parte dell'ufficio pg.25 mem.cost.) i testi sono stati concordi nel riferire che la C. [redacted] e la sorella del titolare [redacted] erano considerate figure di maggior professionalità che esercitavano il coordinamento sulle collaboratrici (cfr. teste [redacted]: "...ricordo che mi insegnò lei le modalità di lavoro e di inserimento dati al PC.... Se avevo bisogno di qualche informazione, mi rivolgevo prevalentemente alla [redacted]...io vedevo [redacted] come una figura di professionalità superiore alla nostra, che svolgeva, al pari di [redacted] una forma di coordinamento, nel senso che mi capitava di arrivare e chiedere a lei cosa avrei dovuto fare quel giorno, e lei mi dava indicazioni"; così [redacted]: "...la vedevo gestire l'ufficio"), svolgeva tirocinio e affiancamento del personale avventizio (testi uniformi), si occupava della verifica e del conteggio relativo alle ore svolte dal personale collaboratore predisponendo report



mensile delle ore per ciascuna figura (testi unanimi; es: [redacted] sapevo che si occupava anche del conteggio delle ore alla fine del mese”).

Quanto alla maggior complessità dei compiti svolti, si è accertato che la ricorrente si occupava anche del calcolo e della rielaborazione dei punteggi del ‘Cliente Misterioso (così [redacted] raffrontando anche i dati dei vari questionari annuali (cd. rilevazione storica) e ciò al fine elaborare i dati per ottenere il salario incentivante (anche teste [redacted]); lo svolgimento di tale attività emerge lampante anche dalla lettera di contestazione disciplinare doc.18 ric.

Infine, la maggior responsabilità (e conseguente stima) di cui godeva la ricorrente agli occhi del proprio titolare è attestata dall’attribuzione alla stessa di esclusivo cellulare aziendale, e di compiti specifici di maggior delicatezza, quale lo svolgimento della relazione avanti all’Assemblea dei Soci della [redacted] in sostituzione dello stesso dr. B. [redacted]

Tanto premesso, a fronte della declaratorie contrattuali riportate da entrambe le parti, si deve ritenere coerente con le mansioni svolte dalla Ca [redacted] l’inquadramento ad impiegata di III livello CCNL commercio, posto che *“A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell’ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:... operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato...ovvero il rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato”*, mentre nel precedente VI livello era previsto il ben più semplice *“operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato”*, qualifica riduttiva per le mansioni come più sopra ricostruite.

Ne consegue il diritto della ricorrente, giusti i conteggi in atti, non contestati se non genericamente a pg.36 della mem.cost., alla differenza retributiva per differente inquadramento, consistente nella percezione della somma di € 2.263,38, oltre ad accessorie e differenze contributive.

Anche la domanda della C [redacted] relativa all’accertamento del lavoro straordinario svolto coglie certamente nel segno.

**GIURE.IT**



Pressochè tutti i testi sono stati anche in questo caso concordi nel chiarire che la ricorrente era una delle prime ad arrivare (verso le 9/9 e 30) e forse l'ultima ad andarsene (mai prima delle 18.00); e gli SMS prodotti (doc. 12 ric.) attestano che la Ca [redacted] (come verosimilmente anche le altre collaboratrici) erano tenute anche al lavoro di sabato e domenica/festivi ed in orari peculiari (anche le 7,30 di mattina o le 21...e "chi non è puntuale rimane a casa").

E' verosimile che la Ca [redacted] si sia anche assentata per alcuni periodi per ragioni personali o per seguire lavori di altri committenti (cfr. deposizione [redacted] e [redacted] ed abbia compensato la sua assenza con le maggiori prestazioni, e ciò abbia fatto nell'ambito dell'evidente assoluta stima reciproca esistente tra le parti prima del giugno 2009.

Tuttavia tali assenze non sono state specificamente dettagliate dal resistente (se non quella, di pochi giorni, relativa al 6/18 maggio 2009) e comunque sono da ritenersi 'compensate' con le maggiori prestazioni rese, sottostimate dalla stessa ricorrente che calcola per sé, coerentemente, un numero medio di circa 8,5 ore al giorno; numero che, sviluppato su 4 settimane e 11 mesi di lavoro, porta al dato di circa 1.801,83 ore annuali.

Tale dato numerico non solo è appropriato con riguardo ai dati emersi dall'istruttoria; ma è anzi 'sottostimato' e dunque tale da essere integralmente accolto anche considerando i periodi di assenza come asseriti dai testimoni.

Le conseguenze in termini economici sono di una differenza lorda in favore dell'attrice pari ad € 23.150,43.

Da respingersi è invece la domanda di differenze retributive relative al periodo 2004/2005 in cui la ricorrente era legata alla ditta convenuta da un co.co pro, atteso che, a fronte delle specifiche contestazioni sulla spettanza dell'intero compenso svolte da parte convenuta nelle pgg. 38/39 della memoria di costituzione (e cioè, sostanzialmente, che la ricorrente non ha lavorato tutte le 990 ore di progetto, ma molte di meno a causa di altri impegni professionali) la ricorrente non ha preso alcuna posizione, in sostanza quindi ammettendo le limitazioni professionali di quel periodo, circostanza avvalorata dal fatto che mai l'attrice ebbe a rivendicare alcunché per quel lasso temporale sino al 2010 (mentre giustamente già in costanza di rapporto ebbe a richiedere il pagamento dello straordinario e il maggior livello di inquadramento). La pretesa somma, per altro, è

SECRET



effettivamente prescritta, trattandosi di prestazioni pagate a mese per contratto inter partes, ai sensi dell'art.2955 n.2 cod.civ.

Con riguardo al preteso mobbing subito, la domanda attrice non merita invece accoglimento.

Anche in questo caso concordemente, nessuno dei testi escussi ha attestato una qualsivoglia azione persecutoria ovvero anche solo offensiva o sgarbata da parte del [redacted] verso la lavoratrice, successivamente alla sgradevole litigata avvenuta verso giugno per ragioni legate alle differenze retributive richieste.

Accertato infatti il fatto storico (e cioè che la ricorrente, assieme alla collega [redacted] si siano recate alla CISL per far controllare le proprie buste paga; che le stesse siano risultate 'impeccabili' sotto l'aspetto contabile, che ovviamente non comprendeva un eventuale straordinario svolto; che la ricorrente abbia richiesto al B [redacted] e differenze retributive per lo straordinario e per il livello) ciò che è emerso concorde dalle testimonianze è che da questa richiesta siano scaturite diverse discussioni anche accese tra le parti (teste [redacted] ne afferma di averli sentiti urlare, che urlavano tutti) ed un successivo subitaneo gelo.

Nessuno dei testi ha tuttavia indicato un atteggiamento ostile del B [redacted] e tutti l'hanno anzi recisamente escluso, così come sono state escluse richieste di non salutare la ricorrente sul luogo di lavoro, di non rivolgerle la parola ecc....

Neppure ostili (in senso molesto) possono ritenersi le richieste del B [redacted] a ordine al preciso rispetto da allora in avanti, da parte della C [redacted] dell'orario di lavoro; trattandosi al contrario dell'ovvia ma legittima reazione di chi si sente avanzare richieste per prestazioni straordinarie, che dunque riporta il rapporto di lavoro nei rigidi schemi previsti dal contratto.

Quanto al cambio di postazione, la quasi unanime ricostruzione testimoniale attesta che non esisteva per nessuno una postazione fissa e predefinita, ma semmai solo una postazione preferenziale occupata in prevalenza dalla C [redacted] tuttavia non sempre rispettata dalle altre collaboratrici, che ivi si sedevano se la trovavano libera.

In questo contesto, la circostanza che il B [redacted] nel clima di tensione creatosi nell'estate 2009, si sia voluto creare all'interno dell'ufficio e per evidenti ragioni di controllo della situazione, una propria postazione, è non solo altamente verosimile, ma anche pienamente giustificata.

**GIURE.IT**



Che poi questa postazione fosse quella prima occupata dalla [REDACTED] che a sua volta è 'scalata' occupando quella della ricorrente, che a sua volta è stata collocata in altra scrivania più piccola (così [REDACTED] nessuno parla di un tavolo tondo), non è di per sé solo elemento dalle caratteristiche mobbizzanti, semmai denota la tensione dei rapporti e le reciproche delusioni che le parti in causa si sono inflitte.

Va infatti notato che quello che pare maggiormente emergere dalle testimonianze raccolte è il clima decisamente fiduciario che ha sempre connotato il rapporto di lavoro di cui si discute, al punto che tra la ricorrente e la sorella del B. [REDACTED] era un rapporto di vera amicizia che andava oltre il lavoro (passeggiate in comune, preparazione dei pasti durante la pausa pranzo, risate, scherzi, chiacchiere; cfr. tes. [REDACTED])

In questo contesto la condotta della ricorrente che si rivolge al sindacato e rivendica le proprie spettanze è stata vissuta come un vero e proprio tradimento (e forse, dal punto di vista esclusivamente umano, lo è stato); e ciò ha determinato l'irrigidirsi dei rapporti e l'adozione di atteggiamenti non più connotati da familiarità ed elasticità, ma al contrario, da estrema rigidità e sospetto.

Nessuno di questi atteggiamenti (né isolatamente considerato, né collocato nel contesto come sopra ricostruito) è tuttavia definibile come vessatorio o mobbizzante. e tanto basta, per chi scrive, per serenamente escludere una condotta in tal senso tenuta dal convenuto.

Con riguardo alla pretesa illegittimità della sanzione disciplinare di due ore di multa, irrogata alla ricorrente in data 18/9/2009, per la precedente contestazione del 7/8/2009, si osserva quanto segue.

La sanzione è stata disposta a fronte di una segnalazione che era pervenuta al dr. B. [REDACTED] parte del cliente [REDACTED] merito all'erroneità dei dati rilevati con riguardo alle indagini relative al cd. Cliente Misterioso, ed in particolare nella rielaborazione dei dati finalizzati al salario incentivante.

L'elaborazione errata di questi dati era stata effettuata dalla ricorrente insieme alla collega [REDACTED] anche lei raggiunta da contestazione disciplinare, che nella sua testimonianza ha ammesso l'errore commesso, spiegando che vi fu posto rimedio dalle colleghe [REDACTED] prendendo il conteggio.

Anche le testi B. [REDACTED] e C. [REDACTED] confermano l'episodio, l'esistenza dell'errore, l'attribuibilità dello stesso a C. [REDACTED] D. [REDACTED] la necessità di rifare i conteggi con l'impiego di una settimana di lavoro.

G  
R  
E  
M  
I



Il convenuto ha poi prodotto @ del dr. [REDACTED], responsabile del progetto per [REDACTED] [REDACTED] ve si segnala la questione (cfr. doc.2); ed ha dato prova del fatto che [REDACTED] sia uno dei clienti più importanti dello studio.

La contestazione, poi, appare sufficientemente specifica e comprensibile.

Prive di rilievo (ovvero esclusivamente suggestive) sono invece le considerazioni svolte dalla ricorrente sul fatto che in tanti anni di lavoro non sia mai stata sanzionata (c'è sempre una prima volta, ascrivibile per altro al deteriorato clima di lavoro ed alla maggiore rigidità del B [REDACTED] della quale s'è già detto) e che la sanzione venga irrogata dopo il litigio di giugno ed a 15 gg. dalla consegna del codice disciplinare, episodi tutti da inserire nel contesto venutosi a creare, che non ha connotati ritorsivi ma più semplicemente di ripristino di rapporti esclusivamente di lavoro al porto di quelli di confidenza prima esistenti.

La sanzione va dunque confermata.

Con riguardo al licenziamento, le condotte oggettive censurate nella lettera di contestazione 17/10/2009 non sono negate (ma solo meglio specificate) dalla ricorrente, e dunque è vero che la stessa ha svolto, in costanza di rapporto di lavoro subordinato con lo studio B [REDACTED] a) un lavoro di ricerca e reportistica, ovvero uno studio di fattibilità sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei lavoratori di due aziende del reggiano; il progetto dipendeva dal CIS di Reggio Emilia che lo aveva a sua volta commissionato al dr. [REDACTED] quest'ultimo alla ricorrente (così pg.48 ric.; tale lo qualifica la ricorrente anche nella fattura doc.45) b) una relazione finale di dati non raccolti dalla ricorrente relativa ad un'indagine sulla condizione professionale della donna in ER con committente [REDACTED] sempre tramite il dr. [REDACTED] destinatario dell'incarico c) attività di tutoraggio e raccolta dati relativi al servizio di raccolta differenziata rifiuti, in forza di contratto di collaborazione a progetto intervenuto tra la ricorrente e [REDACTED] p.a. nel 2009.

Fermo questo dato oggettivo, la ricorrente si difende spiegando: che queste tre attività non sono svolte in concorrenza con lo Studio B [REDACTED] posto che i committenti non sono clienti dello stesso, che le attività svolte non hanno nulla che vedere con quelle dello studio, che non hanno sottratto tempo di lavoro, che il B [REDACTED] ne era perfettamente a conoscenza. Di queste affermazioni paiono (parzialmente) vere solo la prima e l'ultima, indimostrate o da escludere le altre.

**GIURE.IT**



In particolare, se è pur vero che formalmente né il dr. M. [redacted] né A. [redacted] sono clienti del B. [redacted], è anche vero che ad esempio CIS, committente del M. [redacted] è invece cliente dello Studio; sicchè indirettamente la ricorrente ha svolto una attività commissionata da un cliente.

In ogni caso, l'attività svolta dalla Ca. [redacted] oggetto di censura è ricompresa nel vasto ma specifico settore del quale si occupa il suo ex datore di lavoro, come descritto al link [redacted] e, con ancora maggiore specificazione, alle pg.5 e 6 del ricorso, trattandosi all'evidenza di indagine socio economica (quelle del CIS di Reggio Emilia e di [redacted] alla realizzazione di interviste/analisi di mercato/invio di comunicazioni (quella di AIMAG).

Neppure è vero (o comunque è indimostrato) che la ricorrente abbia svolto queste indagini/ricerche/reportistiche o che dir si voglia (anche in questo caso la semantica mal soccorre in favore della semeiotica) al di fuori dell'ambiente di lavoro o non sottraendo tempo allo stesso, atteso che per la ricerca del CIS si è assentata dal lavoro dal 6 al 18 maggio 2009 (cfr.pg.49 ricorso e foglio presenze doc.4 ric.) pur essendo stata regolarmente retribuita per quel periodo (cfr. doc.44 ric., busta paga); ed è da dubitarsi che la distribuzione di materiale per il riciclaggio e contestuale intervista ai cittadini per AIMAG sia avvenuta dopo le 20 o le 21 ovvero di sabato pomeriggio.

Che l'attività sopra descritta possa considerarsi in violazione dell'art.2105 cod.civ. lo spiega proprio la sentenza citata dalla difesa [redacted] [cfr. Sez. L, *Sentenza n. 2822 del 05/04/1990* "Il dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 cod. civ. si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività: rientra, pertanto, nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che rilevi la idoneità o meno di tale comportamento ai fini della sussistenza della concorrenza sleale a termini degli artt. 2592, 2593 e 2598 cod. civ.. (nella specie il giudice del merito aveva ritenuto violato il dovere predetto - condannando, conseguentemente, il lavoratore al risarcimento dei danni - per effetto del comportamento di questi, consistito nel far pervenire copie di capi di abbigliamento, prodotti dal datore di lavoro, ad un Esercizio commerciale non rifornito da quest'ultimo ed ubicato in prossimità di altro negozio con i cui titolari esisteva, invece, il rapporto di fornitura. La S.C., nel confermare tale pronuncia, ha affermato il suddetto principio di diritto], atteso per altro che "lo svolgimento di attività

155/2014



Per questa ragione la sanzione del licenziamento appare sproporzionata ai fatti commessi, sotto l'aspetto dell'elemento soggettivo della condotta tenuta dalla Ca [REDACTED]

Tanto basta a dichiarare illegittimo il licenziamento di cui è causa, tuttavia applicando le conseguenze sanzionatorie previste per la cd. tutela obbligatoria.

Nel caso in esame la misura applicabile è quella massima di 6 mensilità della RGF all'epoca goduta, tenuto conto quale parametro della complessivamente lunga durata del rapporto di lavoro (dal 2003).

E' invece da escludere il licenziamento discriminatorio, a fronte del mutato clima lavorativo che tuttavia non è mai stato improntato alla specifica e dolosa volontà di ledere la Ca [REDACTED] come già detto, il deteriorarsi dei rapporti personali tra le parti ha portato ad un irrigidimento del E [REDACTED] che però non è mai trasceso in atti arbitrari, lesivi della sfera privata o professionale della dipendente, vendicativi o di rappresaglia (tant'è che prive di riscontro sono state le condotte denunciate dalla stessa di isolamento, controllo, minaccia ecc.. solo: *"non c'erano più scherzi, battute, cala il silenzio"*).

Come noto (ex plurimis Cass. Sez. L, *Sentenza n. 17087 del 08/08/2011*) la giurisprudenza ha stabilito da tempo che per accedere alla fattispecie del licenziamento discriminatorio (suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa) è necessario dimostrare che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo, e cioè che esso intento sia stato l'unico determinante.

Non è così nel caso in esame, ove la censura mossa alla ricorrente è stata, nella sua oggettività, accertata, ed il licenziamento irrogato difettava del requisito della proporzionalità della sanzione.

Per concludere, non appare accoglibile l'eccezione di decadenza svolta da parte resistente per violazione dell'art.32 L.183/2010, nella quale sarebbe incorsa la ricorrente per non avere depositato il ricorso giudiziario nel termine di 60 gg. dal rifiuto o mancato accordo del tentativo di conciliazione.

GIURE.IT



Va osservato che detto ulteriore termine è stato introdotto dal 'Collegato' con riguardo al ben diverso istituto giuridico (dallo stesso introdotto ex novo) del tentativo facoltativo di conciliazione, che non può essere confuso con il precedente istituto giuridico obbligatorio disciplinato dall'art. 410 c.p.c., istituto che non prevedeva alcun successivo termine decadenziale.

Le spese di lite seguono il solo parziale accoglimento del ricorso, e quindi vengono rifuse alla ricorrente da parte del dr. B. [redacted] nella misura della metà dell'intero, intero che si liquida in complessivi € 12.000,00 oltre ad IVA e CPA.

*P.Q.M.*

1. In parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara che la ricorrente, dalla data di assunzione a quella del licenziamento, ha svolto mansioni inquadrabili nella declaratoria di III° livello CCNL Commercio, e di conseguenza condanna il dott. C. [redacted] B. [redacted] al pagamento, in favore della ricorrente, delle differenze retributive pari a € 2.263,38, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale, con accessori su tale somma dalle singole scadenze al saldo;
2. accerta e dichiara che in costanza del rapporto di lavoro di cui è causa la ricorrente ha svolto ore di lavoro straordinario per complessive ore 1.163,50 per l'anno 2007, 1.801,83 per l'anno 2008 e 766,81 per l'anno 2009, e di conseguenza condanna parte convenuta al pagamento di tali ore, per un complessivo importo lordo di € 23.150,43 oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
3. dichiarare illegittimo il licenziamento intimato alla ricorrente in data 29/10/2009 in quanto non sorretto da proporzionalità, e di conseguenza dichiara tenuto e condanna il dott. C. [redacted] B. [redacted] a corrispondere alla dott.ssa S. [redacted] C. [redacted], a titolo di risarcimento danni per l'ingiustificato licenziamento, un importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto effettivamente dovuta in ragione del corretto inquadramento e del corretto computo delle ore lavorate;
4. rigetta tutte le altre domande proposte da parte ricorrente;
5. condanna il dott. C. [redacted] B. [redacted] a rifondere alla dott.ssa S. [redacted] C. [redacted] le spese di lite dalla stessa sostenute nel presente giudizio nella misura della metà dell'intero, intero che si liquida in complessivi € 12.000,00 oltre ad IVA e CPA; dichiara altresì tenuto il resistente a rifondere alla ricorrente le spese sostenute per

GIUDIZIO  
CIVILE  
N. 155/2014



l'effettuazione dei conteggi relativi agli importi dovuti dal datore di lavoro, pari a €  
482,00.

Reggio Emilia, 20 maggio 2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

