



Tribunale Ordinario di Cassino
Sezione Lavoro
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

R.G.L. n. 129 / 2018

Il Giudice designato [REDACTED], in funzione di Giudice del lavoro all'udienza del **23/07/2020**, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 83, comma 7, lett. h), D.L. 18/2020 conv. in legge n. 27/2020, nella causa civile iscritta al **129** del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno **2018**, vertente

TRA

[REDACTED] con l'avv.to [REDACTED];

ricorrente

E

[REDACTED] con l'avv.to [REDACTED];

resistente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 18 gennaio 2018 la ricorrente in epigrafe indicata, premesso di aver lavorato alle dipendenze di [REDACTED] dall'11.06.2011 al 9.11.2012 senza regolare contratto e, successivamente, dal 11.11.2012 al 9.05.2016, data in cui veniva licenziata verbalmente, con mansioni di badante e colf di cui al liv. A (convivente) CCNL del personale domestico, osservando gli orari specificati in ricorso presso l'abitazione del sig. Caldarozzo, usufruendo di 15 giorni di ferie



all'anno e lavorando anche nei giorni festivi, deduceva di non essere stata regolarizzata dall'11.06.2011 al 9.11.2012, di aver svolto mansioni di operatore polifunzionale riconducibili alla superiore categoria B e di non aver ricevuto la retribuzione spettante ai sensi dell'invocato CCNL di categoria ovvero della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., rimanendo creditrice della complessiva somma di euro 17.961,15 per i titoli specificatamente dedotti in ricorso (ferie e festività non godute; lavoro festivo e straordinario; TFR); chiedeva condannarsi parte convenuta al pagamento, in suo favore, della predetta somma, oltre accessori di legge, in una con la regolarizzazione della propria posizione assicurativa e previdenziale.

Chiedeva altresì la condanna di parte ricorrente al pagamento della somma pari ad euro 3.000,00 a titolo di indennità per l'illegittimo licenziamento disposto.

Il tutto con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite.

Con memoria ritualmente depositata si costituiva in giudizio [REDACTED], contestando la fondatezza della domanda sotto sia il profilo dell'effettivo inizio della prestazione lavorativa che con riferimento alle differenze retributive richieste. Concludeva quindi per il rigetto della domanda con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite. Formulando domanda riconvenzionale affinché la ricorrente venisse condannata al pagamento della somma di euro 5.200,00 a titolo di contribuzione alla spese ordinarie dell'immobile ove il resistente risiedeva con la ricorrente a titolo di comodato gratuito, come da certificata convivenza dal mese di agosto del 2012.

Espletata prova per testi ed autorizzato il deposito di note conclusionali, all'udienza del 23 luglio 2020, la causa è stata decisa ex art. 83, comma 7, lett. h) D.L. 18/2020, conv. in legge 27/2020.

Il ricorso è infondato per i motivi di seguito illustrati.

Osserva preliminarmente il Giudicante che la domanda della ricorrente, quanto al periodo di lavoro non regolarizzato, non ha trovato alcun riscontro istruttorio dall'espletamento della prova testimoniale esperita, non potendosi fondare alcun diverso convincimento sull'unica testimonianza *de relato actoris* resa dall'allora compagno [REDACTED].



Rileva, al contrario, la documentazione, con sottoscrizione della ricorrente, relativa al pagamento di n. 9 mensilità per l'anno 2012, prodotta in atti dal resistente che, in assenza di contraria prova testimoniale, suffraga l'asserito inizio del rapporto lavorativo nel mese di maggio del 2012, come peraltro denunciato alla Prefettura di Latina (docc. 2 e 3 res.).

In relazione al periodo regolarizzato l'istruttoria svolta non consente di avvalorare l'assunto secondo cui la ricorrente avrebbe svolto in maniera continuativa e prevalente le rivendicate mansioni superiori, non essendo emerso lo svolgimento delle attività indicate dalla ricorrente in ricorso come qualificanti per il collocamento nel superiore livello B.

Ciò posto, alcuna differenza può riconoscersi a titolo di superiore "inquadramento" (ex art. 2103 cc), per mansioni riconducibili ad un livello eccedente da quello di appartenenza, essendo sul punto del tutto generiche ed assertive, prima ancora che indimostrate in via di fatto, le allegazioni della ricorrente.

Al riguardo deve rammentarsi che il procedimento giudiziale di analisi dell'espletamento di mansioni "superiori", ai fini dell'art. 2103 c.c. e delle connesse retribuzioni, si snoda per tappe in un graduale iter logico-giuridico di raffronto, scandito dall'analisi dei compiti abitualmente svolti dal lavoratore, dall'individuazione dei gradi e qualifiche rilevanti del Ccnl di settore, quindi dalla comparazione delle emergenze fattuali con le previsioni contrattuali, per l'individuazione del livello più calzante, in concreto, al corredo professionale del prestatore (ex multis Cass. sez. lav. 14981/2000, 11856/1999); ne deriva, sempre in via sistematica, che il lavoratore interessato alle spettanze di una superiore qualifica deve compiutamente allegarne e provarne gli elementi costitutivi, indicando i tratti tipici sia del livello posseduto che di quello superiore, i rispettivi contenuti professionali (ad es. in punto di autonomia, complessità, responsabilità, etc.) e gli elementi distintivi fra l'uno e l'altro nonché le circostanze implicant, nella routine lavorativa, l'abituale e prevalente esercizio di attività riconducibili alla superiore qualifica.



Tale onere non appare minimamente soddisfatto in specie: la ricorrente, premesso di essere inquadrata come “colf” (livello A del Ccnl domestico) si è limitata ad enunciare una serie di attività svolte e a ricondurle, del tutto apoditticamente, ad una diversa qualifica (livello B) senza in alcun modo a) caratterizzare i tratti tipici dell'uno e dell'altro livello, o i profili esemplificativi degli stessi b) coglierne il discrimine alla luce di corrispondenti declaratorie del CCNL c) giustificare perché, nella prassi, le mansioni elencate (come ad es. riassetto/pulizia, giardinaggio, etc.) avrebbero implicato un diverso livello anziché quello individuato in sede di assunzione).

Quanto al Ccnl di rilievo, lungi dal contestare l'applicabilità di quello sul lavoro domestico (da ritenersi dunque pacifico, non ne ha neppure prodotto le previsioni, né ha illustrato le definizioni dei livelli in gioco né la conferenza, al caso concreto, di quella propria del liv “B”, e senza specificare le differenze fra i “minimi” tabellari propri dell'uno e dell'altro (in vista di una maggior paga oraria o mensile, e di quale entità).

I conteggi analitici in atti si svolgono invero assertivamente su un liv. “B” con tautologica indicazione della teorica “paga-base” (vd. relativa colonna) senza alcun raffronto con le competenze fisse proprie di quella qualifica per un determinato orario, in base alle tabelle del Ccnl.

Deve in conclusione respingersi ogni pretesa differenziale calibrata su un livello retributivo difforme da quello impartito in sede di assunzione.

Né è emersa prova dello svolgimento di ore di lavoro straordinario e supplementare, come anche dello svolgimento di attività lavorativa nei giorni festivi, generica sul punto la testimonianza del teste [REDACTED].

Come è noto, in tema prova relativo allo svolgimento di lavoro straordinario, è opportuno precisare che è nota l'affermazione, reiteratamente e correttamente ripetuta nelle massime giurisprudenziali, secondo cui spetta al lavoratore, che chiede il riconoscimento del compenso per lavoro straordinario - ma il discorso vale anche per le ferie e i permessi non goduti -, fornire la prova positiva dell'esecuzione della



prestazione lavorativa oltre i limiti, legalmente o contrattualmente previsti. Tale affermazione costituisce la proiezione del principio guida del citato art. 2697 c.c., configurandosi lo svolgimento di lavoro "in eccedenza" rispetto all'orario normale quale fatto costitutivo della pretesa azionata.

In altri, termini, l'obbligazione di pagamento del compenso aggiuntivo e/o dell'indennità sostitutiva sorge per effetto e quale conseguenza di un fatto storico costitutivo, ossia lo svolgimento di attività lavorativa eccedente quella dovuta da parte del lavoratore (cfr., di recente, Cass. n. 26985 del 22 dicembre 2009), sicché soltanto ove sia provata la sussistenza dell'obbligazione di pagamento questi potrà limitarsi ad allegare l'inadempimento datoriale, a fronte del quale la parte resistente avrebbe a sua volta l'onere di provare l'esatto adempimento.

Da ultimo la giurisprudenza della S.C. di Cassazione è tornata sul punto precisando che *"Sul lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per lavoro straordinario grava un onere probatorio rigoroso, che esige il preliminare adempimento dell'onere di una specifica allegazione del fatto costitutivo, senza che al mancato assolvimento di entrambi possa supplire la valutazione equitativa del giudice"*.

Le dichiarazioni dei testi citati sono del tutto insufficienti a costituire prova rigorosa e specifica del maggiore orario svolto: il teste [REDACTED] ha genericamente riferito in merito ad un biennio (2015/2016) che però non ha specificatamente collocato temporalmente, peraltro riferendo di trovarla già sul posto di lavoro alle 7,00 della mattina quando la stessa ricorrente, sia in ricorso che in sede di libero interrogatorio, ha dichiarato un diverso orario di inizio (7,30); né tantomeno può essere di ausilio la testimonianza della teste [REDACTED] la quale non ha saputo riferire con certezza l'orario in cui la ricorrente terminava di lavorare, riferendo invero una sua personale supposizione (*"Credo che [REDACTED] lavorasse dalle 8 alle 12 e il sabato un'ora in più"*), per poi, su specifica domanda, contraddirsi, riferendo che la ricorrente iniziava a lavorare alle ore 8,00, avendo in precedenza riferito di trovarla già lì alle ore 7,45 quando arrivava per prendere il bambino da accompagnare a scuola.

La ricorrente, liberamente interrogata, ha dichiarato di aver percepito in contanti, la somma pari ad euro 550,00 mensili, somma confermata anche dal resistente,



dichiarando però di non avere percepito la tredicesima mensilità: all'uopo, in assenza di prova testimoniale richiesta (sul punto cfr. Cass. nn. 5884/93; 11695/1999; 13621/2004; 11389/2005 sui ristretti ambiti di ammissibilità), occorre rilevare come il datore di lavoro abbia assolto l'onere, su di esso gravante, di aver corrisposto quanto dovuto a titolo di 13ma mensilità, allegando le ricevute, debitamente firmate dalla ricorrente dalle quali emerge l'avvenuta corresponsione di tale emolumento.

La domanda non può quindi trovare accoglimento, avendo parte ricorrente richiesto la maggior somma a titolo di differenze retributive in relazione sia al dedotto svolgimento di mansioni superiori, che in ragione di titoli retributivi rimasti, all'esito della escussione testimoniale, sforniti di adeguato supporto probatorio: né può il presente giudizio risolversi, in sostanza, nell'analisi della congruità dei compensi già percepiti dalla ricorrente, alla stregua dell'effettiva natura delle mansioni svolte e del concreto quantitativo di lavoro, secondo i vigenti istituti del Ccnl di comparto (e della "giusta" paga a ciò parametrabile, anche in una logica di adeguatezza e proporzionalità ai fini degli artt. 2099 cc, 36 Cost.) non avendo la lavoratrice articolato il suo petitum in tale ottica.

Non trova ingresso neppure la domanda di condanna al pagamento di una somma, a titolo risarcitoria, per l'illegittimo licenziamento, irrogato secondo la prospettazione di parte convenuta non contestata dalla ricorrente, per assenze ingiustificate.

Giova a tale riguardo evidenziare che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti deve aversi riguardo all'art. 2240 c.c., che definisce il rapporto di lavoro domestico come quello "che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico", all'art. 1, comma 2, L. n. 339 del 1958 ("*Tutela del lavoro domestico*"), secondo cui "si intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare", e infine all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 1403 del 1971 ("*Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari*"), secondo cui per "lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari" si devono intendere "*i collaboratori e le*



collaboratrici che svolgono, esclusivamente per il funzionamento della vita familiare, le mansioni indicate dalle leggi che disciplinano il lavoro domestico".

Sulla base delle norme sopra riportate può dunque definirsi lavoro domestico quello prestato per il funzionamento della vita familiare, ossia per il soddisfacimento delle esigenze personali del datore di lavoro e della sua famiglia.

Il riferimento alla famiglia, peraltro, è sempre stato inteso dalla giurisprudenza di legittimità in senso ampio, per cui la natura di lavoro domestico è stata riconosciuta anche a rapporti di lavoro destinati a soddisfare esigenze personali nell'ambito di convivenze diverse dalla famiglia mononucleare. La Suprema Corte, infatti, ha individuato le convivenze di tipo familiare - al cui servizio si svolge un rapporto di lavoro di natura domestica - in quelle comunità caratterizzate dall'assenza di uno scopo di lucro, dall'appagamento in comune delle esigenze vitali, dalla stabilità, continuità e permanenza sotto lo stesso tetto delle persone che la costituiscono e, inoltre, dall'osservanza di una regola di mutua assistenza quale si riscontra nelle famiglie basate su vincoli di sangue e dalla presenza di una solidarietà affettiva fra le persone aventi una tale comunanza di vitto e di alloggio (cfr. in tal senso, Cass. civ. n. 2354/863; in termini Cass. civ. n. 5049/88; da ultimo Cass. civ. n. 21446/2018; cfr. altresì Corte d'Appello di Torino n. 633/2003 e n. 479/2016).

Il rapporto di lavoro dedotto in causa - peraltro qualificato da entrambe le parti fin dall'inizio come rapporto di lavoro domestico - risulta quindi soggetto alla disciplina dettata dagli artt. 2240 e ss. c.c. e dalla L. n. 339 del 1958 che prevede, per quanto di interesse, la recedibilità ad nutum dal rapporto di entrambe le parti, con il limite dell'obbligo di preavviso ove non si tratti di recesso per giusta causa (v. art. 2244 c.c., confermato dall'art. 4 L. n. 108 del 1990, alla cui stregua *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla L. 2 aprile 1958, n. 339"*).

Il connotato essenziale di tale regime di risoluzione del rapporto è la non sindacabilità dei motivi del recesso, con l'unico limite del preavviso che, non è stato oggetto di specifica domanda.



Quanto alla domanda, avanzata dal resistente, relativa al pagamento di una somma, equitativamente determinata, a titolo di contributo alle spese ordinarie, giusta situazione di “convivenza” di cui alla dichiarazione di emersione del lavoro irregolare domestico presentata dallo stesso resistente in data 13.10.2012 allo sportello unico per l’immigrazione di Latina, deve rilevarsi che grava sul datore di lavoro, in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro domestico convivente, il CCNL – pacificamente applicato dalle parti in causa - prevede l’obbligo di garantire adeguato vitto ed alloggio: il datore di lavoro, invero, deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza (in un ambiente di lavoro non nocivo all’integrità fisica e morale dello stesso) mentre il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente, dovendo semmai il datore di lavoro corrispondere un eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio, di talché alcuna pretesa “restitutoria” può in questa sede essere avanzata.

Irrilevante diventa quindi accertare se, negli anni successivi, la ricorrente abbia abitato in altra dimora posto che, anche qualora si assumesse l’intervenuta convivenza nei termini dedotti dal resistente, da tale situazione non sorge, per espressa previsione del CCNL applicato tra le parti, alcun obbligo di partecipazione alle generali spese di manutenzione dell’immobile occupato, né, al riguardo, sono validi eventuali trattamenti deteriori stipulati tra le parti, affetti da nullità per contrasto con le norme più favorevoli del CCNL applicato.

Le argomentazioni che precedono sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Sussistono gravi ragioni per l’integrale compensazione delle spese di lite tra le parti, essendo a più riprese emersa una rappresentazione documentale della realtà – peraltro indirizzata a pubblici ufficiali - divergente, per espressa ammissione di entrambe le parti, dalla effettiva situazione relazionale intercorsa.

P.Q.M.

- rigetta le domande proposte;
- compensa integralmente le spese di lite tra le parti.



Così deciso in Cassino il 23 luglio 2020

Il Giudice

