



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI CASSINO
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice dott. [REDACTED], ha pronunciato, all'esito della camera di consiglio, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n° R.G. 1611/2019, vertente

TRA

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Gaeta (LT), [REDACTED]
[REDACTED], presso lo studio degli avv.ti [REDACTED] e
[REDACTED], che la rappresentano e difendono in virtù di delega in atti

RICORRENTE

E

[REDACTED], elettivamente domiciliata in Itri (LT) in [REDACTED]
[REDACTED], presso lo studio dell'avv. [REDACTED] che lo rappresenta e
difende in virtù di delega in atti,

RESISTENTE

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato in cancelleria il 25.7.2019 e ritualmente notificato, [REDACTED] ha convenuto dinnanzi all'intestato Tribunale [REDACTED], esponendo di aver lavorato alle sue



dipendenze in qualità di assistente qualificata di [REDACTED], persona non autosufficiente.

Nello specifico ha affermato:

- di essere stata assunta da [REDACTED], unico parente vicino della sig.na [REDACTED], per lo svolgimento di attività di assistenza a quest'ultimo, presso il domicilio della stessa, dal 30.3.2016;
- che [REDACTED] era assistita in modo continuativo, giorno e notte, e che le direttive in ordine agli orari e alle modalità di svolgimento del lavoro erano impartite da [REDACTED];
- di aver svolto mansioni di assistenza, puntualmente descritte nel ricorso, oltre a mansioni di pulizia quando si rendeva necessario, dunque di avere diritto alla retribuzione prevista per il personale inquadrato nel livello D super del CCNL di categoria, essendo professionista qualificata come Operatore Socio Sanitario;
- di aver osservato un orario di lavoro dalle ore 20:00 alle ore 6:00 del mattino, tutti i giorni della settimana, lavorando tutte le domeniche e i giorni festivi;
- di aver percepito esclusivamente una paga di € 500,00 mensili;
- che il rapporto è cessato a seguito di dimissioni volontarie, rassegnate con il dovuto preavviso e con effetto dal 12.12.2018.

Tanto esposto in fatto, la lavoratrice ha evidenziato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato non regolarizzato intercorso con [REDACTED], da intendersi quale effettivo datore di lavoro, con lo svolgimento di mansioni riconducibili al livello D Super del CCNL di categoria e con orario dalle 20:00 alle 6:00 per tutti i giorni della settimana, senza fruire del riposo settimanale, e di aver maturato un credito nei confronti del resistente in virtù di tale rapporto e a titolo retribuzione oraria, mensilità aggiuntive e T.F.R. per la complessiva somma di € 82.382,80 , come indicato nell'allegato conteggio analitico.

La parte ricorrente ha dunque rassegnato le seguenti conclusioni: *“a) accettare e dichiarare che il sig. [REDACTED] era datore di lavoro della ricorrente;*



b) accertare e dichiarare che al ricorrente ha prestato attività lavorativa di natura subordinata alle dipendenze del sig. [REDACTED] dal 30.3.2016 al 12.12.2018 c) accertare e dichiarare che le mansioni svolte dalla ricorrente sono correttamente inquadrabili nel livello D super del CCNL per il lavoro colf e badanti

d) conseguentemente condannare il sig. [REDACTED] al pagamento della somma di euro 82.382,80 o di quella diversa ritenuta di giustizia ed anche previa CTu contabile o equitativamente determinata d titolo di differenze retributive per lavoro ordinario, straordinario, 13° mensilità, TFR e ogni altro emolumento retributivo ed indennità, anche indiretta, dovuta, maturata e non percepita;

e) condannare, altresì, il sig. [REDACTED] [REDACTED] alla regolarizzazione previdenziale ove omessa o insufficiente, nella misura dovuta per legge oltre interessi legali e rivalutazione monetaria come per legge.

Con vittoria delle spese, competenze ed onorari di causa da distrarsi in favore dei nominati procuratori antistatari.”

Instaurato ritualmente il contraddittorio, si è costituita in giudizio la parte resistente, eccependo il proprio difetto di legittimazione passiva, negando la qualità di datore di lavoro e sostenendo che questa fosse esclusivamente – e al massimo - in capo alla sig.ra [REDACTED], la quale sola impartiva le direttive alla ricorrente. Nello specifico, ribadendo l'onere della prova gravante sulla ricorrente per i fatti a fondamento della pretesa, ha comunque affermato che la ricorrente era presente in casa della [REDACTED] soltanto nel periodo dal gennaio del 2017 fino al dicembre del 2018, per 4 ore al mattino per 4 giorni a settimana, e che la stessa [REDACTED] la “ricompensava” con somme pari a 700,00 euro mensili, precisando poi che le mansioni che la [REDACTED] svolgeva non consistevano comunque in compiti di assistenza ma piuttosto in mansioni di collaboratore familiare, riconducibili al profilo B del CCNL di riferimento, eccependo infine la temerarietà della lite introdotta, basata sull'erroneo fondamento della sussistenza di un rapporto di lavoro con [REDACTED].



La causa, a seguito dell'assegnazione del fascicolo al presente giudice, immesso nel ruolo in data 18.11.2020, è stata istruita mediante l'escussione di testimoni sulle circostanze dedotte dalle parti nei rispettivi atti difensivi, e all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa.

La domanda è fondata e merita di essere accolta.

Per valutare la sussistenza di un rapporto di lavoro, nonché il titolare del lato passivo dell'obbligo di pagamento della retribuzione oggetto della domanda, occorre richiamare i principi elaborati dalla giurisprudenza in merito ai requisiti che caratterizzano il contratto di lavoro subordinato, con particolare riferimento al rapporto di lavoro domestico.

L'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro dipendente è costituito proprio dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, con oggetto della prestazione individuato nella semplice messa a disposizione delle energie lavorative (tra le numerose decisioni, v. Cass. 3.4.2000 n. 4036; Cass. 9.1.2001 n. 224; Cass. 29.11.2002, n. 16697; Cass. 1.3.2001, n. 2970, Cass. 15.6.2009 n. 13858 e Cass. 19.4.2010 n. 9251). Quindi, l'elemento decisivo per l'esatto inquadramento di una prestazione lavorativa negli schemi della subordinazione, è il vincolo della soggezione personale del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore, il quale si risolve, in concreto, nel suo assoggettamento al controllo sull'espletamento delle attività affidate e nella significativa limitazione della sua autonoma funzionale, con osservanza di moduli organizzativi predefiniti e stabile inserimento nell'organizzazione aziendale.

Deve tuttavia aggiungersi che nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, per la qualificazione



del rapporto di lavoro e che dunque occorra far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore (cfr. in generale Cass. 30.3.2010 n. 7681).

Tali elementi, che hanno natura sussidiaria rispetto al vincolo della subordinazione inteso come la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato, seppure non assumano valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono comunque indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatti oggetto di una valutazione complessiva e globale (v. Cass. 26.5.2021 n. 14530).

Tali indici costituiscono, dunque, dati fattuali concernenti le modalità concrete con cui si è svolta la prestazione, e mantengono una rilevanza semplicemente sul piano probatorio, per consentire al giudice di pervenire ad un giudizio di tipo presuntivo sulla sussistenza o meno in concreto dei caratteri propri della fattispecie astratta di cui all'art. 2094 c.c. (cfr. in tal senso i puntuali rilievi di metodo di Cass. 27.6.2019, n. 17384 che richiama Cass. n. 5079 del 2009).

Per quanto attiene alle specifiche peculiarità della prestazione lavorativa dei lavoratori subordinati di tipo domestico, fermo quanto specificato in ordine ai requisiti tipici della subordinazione, va ricordato che la l. 339/1958, all'art. 1, per prestatori di lavoro domestico ha inteso gli *“addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura.”* Pertanto, per “lavoratore domestico” deve intendersi ogni soggetto, che è disposto a prestare, a qualsiasi titolo, la sua opera per aiutare il funzionamento della vita familiare, avendo una



qualifica specifica o essendo adibito a mansioni generiche. Inoltre, il datore di lavoro può essere rappresentato da una singola persona, da un gruppo familiare o da comunità stabili senza fine di lucro (religiose o militari).

Al fine di individuare il datore di lavoro nei rapporti di lavoro domestico, dunque, occorre fare comunque riferimento al criterio dell'effettività, in quanto la subordinazione è la soggezione del lavoratore all'altrui effettivo potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare, per cui l'effettivo esercizio del potere organizzativo e direttivo proprio del datore di lavoro costituisce elemento idoneo a radicare sul soggetto che li esercita il lato passivo del rapporto (Cass. 5.3.2012 n. 3418).

Tale criterio va comunque declinato avendo presente lo specifico oggetto del contratto, e dunque ove la prestazione abbia avuto ad un oggetto la collaborazione familiare e l'assistenza ad una persona non autosufficiente, gli elementi principali volti ad individuare figura del datore di lavoro devono individuarsi nel soggetto che ha proceduto alla selezione ed assunzione del lavoratore, all'esercizio del potere organizzativo-direttivo nei suoi confronti in relazione ai tempi e ai modi della prestazione, all'osservanza di un orario predeterminato, al pagamento della retribuzione ed allo scioglimento del rapporto.

Con riferimento all'onere della prova, deve ribadirsi che, in applicazione del generale criterio di riparto di cui all'art. 2697c.c., l'onere di provare la natura subordinata del rapporto, o in via sussidiaria la sussistenza degli indici di cui si è detto sopra, grava sul soggetto che intende far valere il rapporto in giudizio, e dunque sulla parte ricorrente nel caso di specie, con l'ulteriore corollario per cui, come chiarito anche dalla giurisprudenza di legittimità, qualora vi sia una situazione di oggettiva incertezza probatoria, il giudice deve ritenere che l'onere della prova a carico dell'attore non sia stato assolto, e non già propendere per la natura subordinata del rapporto (cfr. Cass. 16.11.2018 n. 29646 e Cass. 3.8.2017 n. 19436).



Premessi tali cenni sul quadro normativo rilevante nella fattispecie, nel giudizio in oggetto, è emersa, dalla prova testimoniale nonché dalla documentazione in atti, la sussistenza di un rapporto avente i caratteri della subordinazione tra la ricorrente e [REDACTED].

Risulta provato l'assoggettamento della ricorrente al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro nell'ambito dell'assistenza familiare, nonché – secondo una valutazione complessiva – sussistono indici sintomatici tali da far presumere la sussistenza di un rapporto di lavoro riconducibile al modello legale di cui all'art. 2094 c.c.

Nello specifico non è stato prodotto in atti alcun contratto scritto tra le parti, né tantomeno tra [REDACTED] e la ricorrente, pur essendo pacifica la presenza della ricorrente nell'abitazione di [REDACTED] e l'assistenza prestata alla stessa, e dunque occorre ricostruire l'effettiva volontà delle stesse parti, e la natura del rapporto, sulla base principalmente delle circostanze emerse in sede di istruttoria orale.

In tale sede è emerso come sia stato [REDACTED] a scegliere la ricorrente per prestare attività di assistenza ad [REDACTED], nonché a decidere della sua assunzione, pur coinvolgendo la zia direttamente destinataria della prestazione. Può infatti desumersi dalle dichiarazioni dei testi che la ricorrente fu convocata dallo stesso [REDACTED], per cui in passato aveva lavorato quale assistente alla madre (come non contestato dallo stesso resistente e confermato dalla teste [REDACTED]); in merito a tale punto, le testi escusse che hanno prestato attività di assistenza alla [REDACTED] hanno riferito di essere state contattate dal resistente, e di aver assistito ai colloqui che questo svolgeva per presentare le badanti alla propria zia (la teste [REDACTED]: *“ho collaborato con il sig. [REDACTED] per un periodo, circa dieci anni fa, prima assistendo la madre e poi la sig.rina [REDACTED]. Io ho iniziato a collaborare con il sig. [REDACTED] perché avevo bisogno di un lavoro e ricordo che lui cercava una persona per la madre, quindi andai a colloquio e fui assunta. Quando poi la madre di [REDACTED] è venuta a mancare, io ho continuato a lavorare per lui per una volta a settimana, svolgendo solo mansioni di pulizia in quanto lui era solo a casa. Ancora successivamente ho iniziato a prestare assistenza alla*



sig.ra [REDACTED], che aveva bisogno di assistenza continua” anche la teste [REDACTED]: “ho sentito per telefono prima il resistente [REDACTED], poi lui mi ha accompagnato a fare il colloquio dalla sig.rina [REDACTED]”).

Deve poi evidenziarsi come può imputarsi al resistente l’iniziativa anche in merito alle condizioni contrattuali da applicare in fase di assunzione, come riferito dalla teste [REDACTED], che ha dichiarato di essere stata presente al colloquio per l’assunzione di una collaboratrice (la teste [REDACTED]) e di aver suggerito a [REDACTED] di corrispondere una paga più alta di quella che lui aveva intenzione di dare, suggerimento poi accolto (come confermato dalla [REDACTED], che ha riferito di aver percepito la somma di € 600,00)

Dai fatti riferiti dalle testimoni, emerge come fosse il resistente a reperire, anche nell’ambito dei propri contatti personali e dalle proprie precedenti esperienze, le persone da assumere per l’assistenza alla zia, e a svolgere direttamente anche i colloqui con queste ultime, occupandosi dunque di tutte le fasi prodromiche all’assunzione, salva comunque l’acquisizione del consenso da parte della zia, che sarebbe stata destinataria dell’assistenza, che era presente ai colloqui e che dunque pure partecipava alla scelta.

Per quanto attiene poi alla gestione del rapporto, deve presumersi che questa fosse anche in carico al resistente, sulla base delle dichiarazioni dei testimoni. Sul punto infatti è emerso che fosse [REDACTED] a gestire i contatti tra le diverse persone adibite all’assistenza della ricorrente, avendo provveduto ad assumere direttamente tutti i soggetti coinvolti (nello specifico le testi [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]) e deve ritenersi che fosse lui a prevederne gli orari, in fase di colloquio, come affermato dalla ricorrente e come direttamente riferito dalla [REDACTED]. Risulta poi che il resistente fosse comunque spesso presente il pomeriggio, e si occupasse di fare la spesa e dunque di organizzare il vitto della zia, con ciò necessariamente attuando un coordinamento e una direzione delle mansioni di assistenza – che comprendevano anche la preparazione del vitto – rimesse alle collaboratrici e in particolare alla ricorrente.



Del resto risulta poco probabile che fosse autonomamente ed effettivamente la sig.ra [REDACTED] a prendere tutte le decisioni in merito alla propria assistenza, in considerazione delle condizioni di salute precarie – per quanto mentalmente capace – e nessuna delle testi escusse ha comunque riferito di eventuali episodi in cui la [REDACTED] direttamente avesse disposto alcunchè nei confronti delle proprie assistenti, mentre è emerso che la stesse “si fidava molto” del resistente (la teste [REDACTED] ha riferito *“preciso che la sig.rina [REDACTED] era presente ai colloqui e partecipava alla scelta del personale per la sua assistenza, era insieme al sig. [REDACTED] e si fidava molto di lui.”*).

Di tale diretta gestione ha comunque dato puntualmente atto la teste [REDACTED], (che ha dichiarato *“Io discutevo con il sig. [REDACTED] di tutte le questioni inerenti al lavoro, era lui che dovevamo chiamare per qualsiasi cosa fosse necessario (ad esempio per l’acquisto dei beni necessari all’assistita o se c’era bisogno di riparazioni in casa ,era lui che andava avvisato)”*), la quale può apprezzarsi comunque come attendibile, pur vantando un interesse indiretto nella controversia avendo una causa pendente con il resistente fondata su analoga prospettazione, in virtù dei riscontri forniti dalle altre testi alle circostanze da questa affermate.

Risulta poi – secondo quanto concordemente dichiarato da tutti i testi escussi – che fosse [REDACTED] a corrispondere la retribuzione, in contanti, a tutte le assistenti della zia, compresa la ricorrente, con cadenza mensile.

Da ultimo, può evidenziarsi che la cessazione del rapporto è stata comunicata con lettera raccomandata al ricorrente – e non alla zia – ricevuta da quest’ultimo, che nulla ha obiettato né in relazione all’effettiva ricezione della lettera di dimissioni (spedita dalla ricorrente il 28.11.2016 presso il domicilio del resistente) né in relazione all’effettiva durata del rapporto che sarebbe intercorso con la [REDACTED]; deve dunque desumersi che egli si ritenesse il legittimo destinatario della comunicazione di recesso dal rapporto proprio in virtù della sua qualità.

Dunque, gli elementi di fatto sopra richiamati, provati dalle dichiarazioni rese dai testi, nonché dai documenti in atto, sono idonei a far



ritenere instaurato e sussistente un rapporto di lavoro subordinato tra la ricorrente e [REDACTED], per le prestazioni svolte dalla lavoratrice in qualità di assistente della sig.ra [REDACTED], in quanto denotano l'effettiva sussistenza di un potere di conformazione della prestazione e di organizzazione della stessa in capo a [REDACTED], così come la titolarità del rapporto nella sua fase genetica e nella sua cessazione, tale da rendere lo stesso pienamente imputabile al resistente.

Per quanto attiene allo svolgimento del rapporto, risulta provato quanto affermato nel ricorso introduttivo in merito alle mansioni svolte, alla qualificazione posseduta, nonché all'orario di lavoro osservato e da ultimo al mancato godimento di riposi settimanali.

Per quanto attiene alle mansioni, tutti i testi hanno confermato che [REDACTED] necessitava di assistenza continua e ininterrotta, nel periodo dal 2016 al 2018, e che la ricorrente ha svolto mansioni di assistenza notturna alla stessa, persona non autosufficiente in quanto non in grado di deambulare autonomamente e di compiere gli atti quotidiani della vita.

In particolare, la circostanza è confermata dai testi [REDACTED] (*So che la ricorrente somministrava all'assistita farmaci e terapie, e si occupava della sua pulizia, lei è qualificata*), [REDACTED] (*"mi occupavo della casa dei servizi e delle esigenze di igiene e pulizia della sig.ra [REDACTED], soggetto non autosufficiente che aveva bisogno di assistenza per 24 ore al giorno. Ad occuparci di lei eravamo io al mattino, un'altra signora al pomeriggio e la ricorrente la notte"*). [REDACTED] (*".. ho iniziato a prestare assistenza alla sig.ra [REDACTED], che aveva bisogno di assistenza continua [...] Ho conosciuto la ricorrente già dalla madre del sig. [REDACTED], ove lavorava anche lei, e poi l'ho ritrovata a lavorare a casa della sig.rina [REDACTED]; lei faceva il turno di notte, [...] So che la ricorrente doveva presidiare per tutta la notte, e che doveva cambiarla e doveva darle delle medicine durante la notte)* e [REDACTED] (*"Nel periodo in cui sono arrivata io era addetta al turno di notte la sig.ra [REDACTED], che mi dava il cambio quando io andavo via. Era già presente quando sono arrivata io e lo è stata per tutto il periodo. Non saprei dire nello*



specifico di cosa si occupasse durante la notte, comunque era preposta all'assistenza, so che la sig.rina si poteva anche svegliare a volte ma non so cosa succedeva con precisione di notte.”).

La ricorrente ha altresì comprovato il possesso della qualificazione di Operatore Socio-Sanitario, conseguita nel 2007 a seguito di formazione professionale sostenuta all'esito di corso riconosciuto dall'autorità sanitaria regionale (cfr. doc. all.to fasc. ric.). Pertanto, sussistono gli elementi per ricondurre la prestazione resa dalla ricorrente nel livello D Super di inquadramento di cui al CCNL per i lavoratori domestici, allegato in atti, in cui rientra il personale che svolge assistenza a persone non autosufficienti, in possesso di specifica formazione e qualificazione comprovata dal diploma in atti, per la qualifica di Operatore socio-sanitario.

Per quanto attiene alla durata del rapporto, i testi hanno confermato l'inizio del rapporto in data antecedente al gennaio del 2017 e dunque già dal 2016, contrariamente a quanto eccepito dalla parte resistente.

In particolare, l'inizio del rapporto può desumersi da quanto dichiarato dalla teste [REDACTED] (*“Direi che il periodo in cui mi recavo dalla ricorrente a portarle la cena è durato circa un anno, era il 2016, periodo in cui lavoravo a Formia.”*) nonché dalla teste [REDACTED] (che riferisce di aver lavorato presso [REDACTED] dopo il 2015 e di averci trovato la ricorrente, affermando poi di aver lasciato il lavoro nel 2017), e da quanto riferito dalla teste [REDACTED], che pur non ricordando il periodo specifico e la data di inizio del proprio rapporto di lavoro ha confermato che la ricorrente ha lavorato durante tutto il periodo di circa un paio di anni in cui anche lei è stata in servizio, dunque smentendo quanto affermato dalla parte resistente.

Alla luce di tali dichiarazioni, deve ritenersi provato, anche a titolo di presunzione sulla base delle dichiarazioni acquisite, che il rapporto abbia avuto la durata dedotta nel ricorso.

Anche con riferimento all'orario di lavoro, i testi escussi hanno concordemente affermato che la stessa svolgeva servizio la notte, nell'orario compreso tra le 20:30 e le 6:00 o 7:00 del mattino, e può dirsi anche provata l'assenza di giorni di riposo settimanale.



Sul punto, deve darsi rilievo a quanto affermato dalla teste [REDACTED] (*“lei faceva il turno di notte, io la incontravo quando attaccavo la mattina alle 7:00 e so che iniziava dalle 20:30 della sera prima; lo so perché a volte facevo anche il turno pomeridiano”*) e dalla teste [REDACTED] (*“Io lavoravo per tutti i giorni nel pomeriggio dalle 14 alle 20:30.” “Nel periodo in cui sono arrivata io era addetta al turno di notte la sig.ra [REDACTED], che mi dava il cambio quando io andavo via”*), concordemente a quanto riferito dalle testi [REDACTED] (*“So che lavorava tutte le notti, senza giorni di riposo, dalle otto di sera fino a prima delle sette del mattino, quando doveva andare a lavorare presso un'altra sede, in cui lavorava regolarizzata dalle 7 all'una del pomeriggio.”*) e [REDACTED] (*“Ad occuparci di lei [REDACTED] eravamo io al mattino, un'altra signora al pomeriggio e la ricorrente la notte. Io l'ho conosciuta lì, prima non l'avevo mai vista. Io la incontravo alle sei del mattino, quando ci davamo la consegna.”*).

Per quanto attiene nello specifico all'assenza di giorni di riposo settimanale, deve aversi riguardo a quanto riferito dalla teste [REDACTED] (*“nel periodo abbiamo lavorato tutti i giorni, senza mai avere un giorno festivo. Era sempre la ricorrente a fare il turno di notte”*) confermato dalle dichiarazioni della teste [REDACTED] (*“Posso dire che una volta mi è capitato di andare dalla ricorrente di domenica, anche se non ricordo quando. So che lavorava anche durante le festività, anche se non mi sono mai recata di persona a trovarla”*) e dalla teste [REDACTED] (che riferisce di aver lavorato tutti i giorni della settimana e che la ricorrente era sempre presente per svolgere il turno di notte).

Dalle dichiarazioni dei testi deve desumersi, con sufficiente grado di certezza e con il necessario rigore che deve pretendersi per la prova dello svolgimento di prestazioni ulteriori alla durata normale dell'orario di lavoro, che la ricorrente abbia svolto la propria prestazione in via continuativa, come indicato nel ricorso, e non per soli quattro giorni settimanali, come invece affermato nella memoria difensiva.

Sono dunque dovuti anche i compensi richiesti per le maggiorazioni previste dal CCNL a titolo di lavoro notturno, per l'orario in cui si è articolata la prestazione, e per il lavoro domenicale, di cui agli artt. 14 e 15 del CCNL in atti. Sul punto, pur non essendo regolarizzato il rapporto di lavoro, e



anche qualora il CCNL non dovesse ritenersi applicabile direttamente al rapporto, si ritiene che comunque le maggiorazioni previste nel contratto collettivo debbano rientrare all'interno del trattamento minimo normale di cui all'art. 36 Cost., poiché costituiscono, secondo aumenti proporzionati, l'effettivo corrispettivo della prestazione resa in periodi ove è naturalmente più gravoso, per cui escludere tali maggiorazioni avrebbe l'effetto di far ritenere la retribuzione inadeguata sotto il profilo della proporzionalità rilevante ai sensi dell'art. 36 Cost. Va inoltre precisato che proprio la non regolarizzazione del rapporto, e l'assenza di un patto scritto, rende inapplicabile la disposizione di cui all'art. 10 del CCNL di riferimento per la quantificazione delle prestazioni di assistenza notturna, per cui la retribuzione proporzionata deve senz'altro quantificarsi su base oraria, avendo come riferimento i minimi retributivi indicati nel CCNL e le tabelle allegate al contratto in atti, per i lavoratori non conviventi e per l'inquadramento assimilabile alle mansioni della ricorrente.

Pertanto, sulla base di quanto dedotto, considerando un rapporto di lavoro prolungatosi dal 30.3.2016 fino al 12.12.2018, considerata la retribuzione minima per i soggetti con mansioni riconducibili a quelle di assistente a persona non autosufficiente formato (livello DSuper) secondo il CCNL applicabile al rapporto quale parametro per la retribuzione, considerando la mancata fruizione dei riposi settimanali e le dovute maggiorazioni sul lavoro domenicale e festivo, così come dai conteggi allegati al ricorso introduttivo e presi come riferimento per la determinazione dei crediti dovuti per le poste oggetto di prova, in quanto correttamente elaborati sulla base delle retribuzioni previste nel CCNL di riferimento e non specificamente contestati dalla parte resistente in merito alla quantificazione, la parte ricorrente ha maturato un credito di € 82.382,80 a titolo di retribuzione, per l'orario normale previsto nonché per il lavoro domenicale e festivo, di tredicesima mensilità, e di tfr, detratto quanto già percepito, e la parte resistente dev'essere condannata al pagamento in suo favore di tali somme, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla maturazione al saldo ex art. 429 c.p.c.



La ricorrente, inoltre, ha richiesto la condanna del datore di lavoro alla regolarizzazione della posizione previdenziale. Tale richiesta deve tuttavia interpretarsi quale mera formula di stile, volta all'affermazione di un effetto già insito nell'accertamento rivendicato e non volta a una specifica pronuncia di condanna, non potendosi ammettere una generica pronuncia di condotta a tali fini e dovendo invece la domanda essere proposta secondo uno degli specifici rimedi posti a disposizione dall'ordinamento per la tutela della posizione previdenziale: sul punto infatti il lavoratore può esercitare l'azione direttamente sotto forma di richiesta per il risarcimento del danno, diretta al datore di lavoro anche prima del realizzarsi dello specifico evento di danno, o di azione di condanna al pagamento diretto dei contributi previdenziali non prescritti – convenendo in giudizio anche l'I.N.P.S. e dunque richiedendo l'accertamento del rapporto anche nei confronti dell'ente previdenziale – o ancora di costituzione della rendita vitalizia per i contributi prescritti. Non avendo la ricorrente fatto alcuna esplicita richiesta di tali azioni tipiche – che in taluni casi prevedono la necessaria partecipazione dell'I.N.P.S. – la domanda richiesta non può che interpretarsi, in assenza di diverse indicazioni, quale volta alla generica riaffermazione dell'obbligo, derivante dalla legge, di versare i contributi previdenziali e assistenziali. Pertanto, alcuna condanna specifica può e deve disporsi sul, conseguendo direttamente dall'accertamento del rapporto di lavoro il sorgere della relativa obbligazione contributiva ma non rientrando nello specifico oggetto del giudizio alcuna specifica pronuncia, da rendersi nel necessario contraddittorio con l'I.N.P.S., volta al pagamento dei contributi previdenziali o al risarcimento del danno ex art. 2116 c.c.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza sulla pronuncia di condanna, e, liquidate come in dispositivo secondo i parametri di cui al DM 55/2014 in relazione al valore della controversia ricondotto allo scaglione tra € 52.000 ed € 260.000, applicando le massime riduzioni tenuto conto della limitata complessità della controversia e dell'attività difensiva



complessivamente espletata, vanno poste a carico della parte resistente, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari della ricorrente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando:

- Dichiara che tra [REDACTED] e [REDACTED] è intercorso un rapporto di lavoro subordinato nel periodo dal 30.3.2016 al 12.12.2018, con mansioni ed orari descritti in motivazione, e per l'effetto condanna [REDACTED] al pagamento in favore della parte ricorrente [REDACTED] della somma di € 82.382,80, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate dalla maturazione al saldo, a titolo di retribuzione non corrisposta, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto;
- condanna [REDACTED] a rimborsare in favore di [REDACTED] i compensi legali che si liquidano in € 6.500,00 oltre spese generali nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari della ricorrente.

Così deciso in Cassino il 04/07/2023

IL GIUDICE

[REDACTED]

