



REPUBBLICA ITALIANA  
In nome del Popolo Italiano  
TRIBUNALE DI CATANIA

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Catania dott.ssa Federica Amoroso in seguito all'udienza del 30 marzo 2023 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 8303 / 2019 R.G.

**promossa da**

**[REDACTED]** rappresentata e difesa dall' avv. Palma Balsamo come da procura come in atti ;

*-ricorrente-*

**contro**

**[REDACTED]** rappresentato e difeso dall'avv. Alessandro Bonaccorsi come da procura in atti;

*- resistente-*

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

**In fatto e in diritto**

Con ricorso depositato in data 04/09/2019 la ricorrente in epigrafe indicata premesso di essere stata assunta dalla sig.ra **[REDACTED]** quale di tutore di **[REDACTED]** interdetto per gravi patologie psichiche e di avere lavorato con le mansioni di badante ha esposto:

- di avere lavorato dal 2000 al 2009 e di essere stata successivamente riassunta nel 2014 per lo svolgimento di attività lavorativa quale assistente nelle ore notturne per lo svolgimento delle seguenti mansioni in favore del soggetto assistito: provvedere alla pulizia personale dell'assistito, somministrare i farmaci, cambiare gli indumenti e la biancheria del letto;
- che il rapporto non era mai stato regolarizzato sotto il profilo contributivo e previdenziale;

- di avere osservato un orario di lavoro predeterminato dalle ore 20:00 alle ore 8:00 per 7 giorni la settimana;
- di avere percepito per il lavoro svolto la retribuzione di euro 500,00 mensili per 12 mensilità;
- di non avere mai percepito la tredicesima mensilità e di non avere goduto di ferie;
- che la sig.ra [redacted] la quale si occupava di impartire alle ricorrente le relative direttive;
- che il rapporto si è interrotto in data 20 marzo 2019, data del decesso di Bonaccorsi Antonino;
- di non avere percepito nulla a titolo di indennità di mancato preavviso e TFR;
- che unico erede del [redacted] è l'odierno resistente, cugino del *de cuius*;

Tanto premesso ha rassegnato le seguenti conclusioni chiedendo che il Tribunale adito : “ 1. Dichiarare che tra la sig.ra [redacted] e il defunto sig. [redacted] è intercorso un rapporto di lavoro domestico dall'1 giugno 2014 al 20 marzo 2018, con la qualifica di assistente notturna; 2. Dichiarare la retribuzione inadeguata alla qualità e quantità del lavoro svolto e, in applicazione della legge 339/1958 e del trattamento economico previsto dal CCNL Lavoro domestico per i dipendenti inquadrati al livello C super, e comunque ex art. 36 della Costituzione, condannare il sig. [redacted] Michele, nella qualità di erede del sig. Bonaccorsi Antonino, [redacted] Corso S. [redacted] 49, al pagamento di €49.088,16, per le causali meglio esposte in ricorso, o di quella somma maggiore o minore che risulterà dovuta in corso di causa, anche a mezzo consulenza tecnica, oltre rivalutazione monetaria ed interessi; 3. Condannare la parte soccombente al pagamento delle spese ed onorari del giudizio, da distrarre a favore del sottoscritto difensore”.

Instauratosi il contraddittorio si è costituito il resistente deducendo, in primo luogo, la non trasmissibilità agli eredi non conviventi degli obblighi contrattuali sorti dal rapporto di lavoro domestico, nonché il proprio difetto di legittimazione passiva essendo unico legittimato la sig.ra [redacted] [redacted] la quale, nella qualità di tutore dell'assistito secondo la stessa prospettazione contenuta in ricorso avrebbe provveduto all'assunzione della ricorrente impartendo le direttive relative allo svolgimento della prestazione lavorativa. Nel merito ha argomentato in ordine alla infondatezza delle domande articolate nel ricorso introduttivo di cui ha chiesto l'integrale rigetto. Pertanto ha rassegnato le seguenti conclusioni “ 1) In rito: fissare nuova udienza per consentire la chiamata in causa del terzo a norma dell'art. 269 c.p.c.; 2) In via preliminare nel merito: rigettare la domanda avanzata dalla sig.ra Tesolin nei confronti del sig. [redacted] per tutte le motivazioni meglio specificate in comparsa, ritenendo e dichiarando che il resistente, in qualità di erede non coabitante con il sig. [redacted] Antonino, non è responsabile nei confronti della sig.ra [redacted], vista l'intrasmissibilità degli obblighi contrattuali nel rapporto di lavoro domestico agli eredi non conviventi; 3) Sempre nel merito ritenere e dichiarare unica responsabile di ogni obbligazione nascente da rapporto di lavoro domestico tra il sig. Bonaccorsi Antonino e la sig.ra [redacted] Lucia; 4) In via

*subordinata, in caso di mancato accoglimento dell'eccezione preliminare, ritenere e dichiarare inammissibili tutte quante le domande spiegate dalla ricorrente perchè del tutto destituite di fondamento in fatto e in diritto; 5) Condannare il ricorrente al pagamento delle spese, diritti e onorari di lite”;*

La causa è stata istruita in via documentale e con espletamento di prova testimoniale.

Sostituita l'udienza originariamente fissata con il deposito di note scritte all'esito, esaminati gli atti, la causa è stata decisa con la presente sentenza.

---

Vanno, preliminarmente, disattese le doglianze formulate da parte resistente in ordine alla non trasmissibilità agli eredi non conviventi delle obbligazioni eventualmente contratte dal dante causa nell'ambito del rapporto di lavoro domestico.

La distinzione tra erede convivente o non convivente non incide sulla trasmissibilità del debito del datore di lavoro rilevando unicamente l'accettazione o meno dell'eredità. Nel caso di specie non è in discussione la qualità di erede del resistente.

Si rivelano, pertanto, prive di fondamento le argomentazioni sulla mancata conoscenza dei debiti acquisiti dal *de cuius* poiché la responsabilità passiva consegue pienamente a carico degli eredi in virtù dell'acquisizione della qualità di eredi puri e semplici.

L'erede è, infatti, chiamato a rispondere di tutti i debiti facenti capo al *de cuius* non soltanto con i beni oggetti del patrimonio dell'estinto ma altresì, nel caso in cui questi ultimi non siano sufficienti al loro assolvimento, con il proprio patrimonio personale.

In particolare, sembra opportuno rilevare che la responsabilità solidale a carico dei familiari coabitanti prevista dall'art. 39 comma 8 Ccnl nulla ha a che vedere con la responsabilità dell'erede per i debiti ereditari derivante dall'accettazione dell'eredità.

E infatti l'art. 39, comma 8, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di colf e badanti pur dispone testualmente che: *“In caso di morte del datore di lavoro i familiari coabitanti risultanti dallo stato di famiglia sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso..”* non esclude la responsabilità degli eredi. La previsione vuol dire estendere, a prescindere se poi diventino eredi, ai coabitanti una responsabilità solidale ad autonomo titolo ma non deroga alle norme generali in tema di responsabilità degli eredi.

Neppure sussiste poi nel caso di specie la legittimazione della sig.ra ~~\_\_\_\_\_~~ la quale ha rivestito la qualità di amministratore di sostegno in favore del defunto ~~\_\_\_\_\_~~.

Invero se il rapporto di lavoro è stato instaurato con la sig.ra ~~\_\_\_\_\_~~ la stessa in tutta la vicenda ha operato nell'esercizio dell'ufficio pubblico di amministratore di sostegno ed è, dunque, evidente che quando ha operato lo ha fatto per conto e nell'interesse del defunto ~~\_\_\_\_\_~~ né vi potevano essere

neppure in astratto, elementi equivoci che le prestazioni e il contratto di lavoro fossero stati poste in essere nell'interesse diretto. La qualità soggettiva in forza di cui agiva era peraltro distinta e senza ombra di dubbio percepibile alla controparte.

In tema la giurisprudenza ha affermato che “ *Nell'ambito del rapporto di lavoro intercorso con un'impresa individuale, nei confronti del lavoratore il soggetto datorile è colui che, in base agli elementi che caratterizzano il rapporto, si presenta come tale. Elemento che caratterizza il rapporto è, per l'art. 2094 cod. civ., la direzione del lavoro. In assenza di maggiori evidenze, datore è pertanto colui alle cui dipendenze e sotto la cui direzione la prestazione è svolta. E, per il principio della buona fede, colui che, pur dando le proprie direttive al lavoratore, agisce per altro datore, ha l'onere di evidenziare la propria differenziazione dal datore e la propria estraneità al rapporto di lavoro che con le direttive si instaura. Ed ove intenda poi contestare (in sede giudiziale) la legittimazione passiva che il lavoratore sostenga, ha l'onere di provare non solo la propria estraneità, bensì l'aver questa estraneità adeguatamente manifestato. Nel caso in esame, ove è incontrovertibile che la ricorrente ricevesse le direttive da (omissis..) e non sussiste altro elemento di segno contrario, il giudicante ha correttamente dedotto che costei era titolare del rapporto di lavoro dedotto in controversia” .Cass.sez. L, Sentenza n. 3052 del 13/02/2006; sulla effettività del rapporto di lavoro e sull'assenza di elementi che manifestino un diverso titolo di gestione del rapporto di lavoro v. anche Cass sent. n.3418/12).*

A nulla valgono in questa sede i rilievi di parte resistente in ordine alla gestione della curatela da parte della ~~curatela~~ così come non appare influente che la stessa sia stata, successivamente revocata.

Da tali considerazioni discende il rigetto della domanda di chiamata in causa del terzo articolata dal resistente nella propria memoria.

Ciò posto nel merito il ricorso è fondato e merita accoglimento.

In via generale sul tema del riparto dell'onere della prova ai sensi dell'art. 2697 c.c., chiunque chiedi l'attuazione della volontà della legge in relazione ad un diritto deve provare il fatto giuridico da cui fa discendere il preteso diritto, e quindi tutti gli elementi o requisiti necessari per legge alla nascita del diritto stesso che costituiscono le condizioni positive della pretesa, mentre non ha l'onere di provare l'inesistenza delle condizioni negative, cioè dei fatti idonei a impedire la nascita o il perdurare del vantato diritto essendo una siffatta prova a carico del convenuto, interessato a dimostrare che il rapporto dedotto in giudizio in realtà non è sorto, ovvero, pur essendosi validamente costituito, si è poi estinto.

Nel contratto di lavoro, ai fini del riconoscimento del diritto alla retribuzione, pertanto, il lavoratore è tenuto a provare l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato, gravando invece sul datore

di lavoro l'onere della prova dell'avvenuto adempimento delle sue obbligazioni ovvero dell'estinzione dell'obbligazione.

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità, a lungo interrogatasi sugli indici di identificazione della fattispecie di lavoro subordinato, è univocamente allineata nel ritenere che l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito proprio dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa (tra le numerose decisioni, V. Cass. 3 aprile 2000 n. 4036; Cass. 9 gennaio 2001 n. 224; Cass. 29 novembre 2002, n. 16697; Cass. 1 marzo 2001, n. 2970, Cass. 15 giugno 2009 n. 13858 e Cass. 19 aprile 2010 n. 9251).

L'elemento decisivo per l'esatto inquadramento di una prestazione lavorativa negli schemi della subordinazione è, dunque, 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.

In tale contesto, elementi quali la continuità e l'abitudine della prestazione, l'osservanza di un orario di lavoro, la forma della retribuzione, l'impiego di strumentazione e metodologie di lavoro imposti dall'organizzazione d'impresa, assumono natura sussidiaria e non decisiva nell'identificazione del tipo di rapporto, seppure possono globalmente concorrere alla sua valutazione.

Occorre, poi, rilevare che l'esistenza del vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito. Nelle ipotesi di oggettiva difficoltà nella distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato alla luce dei principi fondamentali ora indicati, la giurisprudenza di legittimità ha in più occasioni riconosciuto la possibilità di ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni e via di seguito. Ne discende che nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro,

ed occorre allora 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. da ultimo Cass., sez. lav. 26/09/2014 n. 20367).

Applicando tali principi al caso in esame, all'esito della istruttoria compiuta nel corso del giudizio, sono emersi indizi gravi, precisi e concordanti, idonei a supportare il convincimento del giudice e sulla base dei quali poter fondatamente ritenere che la ricorrente assicurava, con vincolo di subordinazione, una presenza continuativa di assistenza in favore del sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~.

E infatti può ritenersi abbia trovato conferma l'assunto di parte ricorrente in ordine allo svolgimento di attività di lavoro subordinato con le mansioni di prestare assistenza notturna a ~~XXXXXXXXXXXX~~ nel periodo dal mese di giugno 2014 al 20 marzo 2019 .

Sul punto solo per completezza si evidenzia che per refuso nel *petitum* di cui al ricorso la data finale di cessazione del rapporto è erroneamente indicata nel 20 marzo 2018, potendosi comunque evincere dalla esposizione in narrativa e dai conteggi articolati che la data corretta va intesa quale 20 marzo 2019.

In particolari si rivelano significative le dichiarazioni del teste ~~XXXXXXXXXXXX~~ la quale ha dichiarato sui capitoli di prova ammessi di cui al ricorso introduttivo del giudizio “ *ADR: Conosco la ricorrente perché ho lavorato dal 2014 per circa 2 anni per il sign. ~~XXXXXXXXXXXX~~ come assistente di quest'ultimo durante il giorno e quindi vedevo la ricorrente al cambio turno; ADR sub 1): si è vero ciò posso dire perché come già riferito sopra io facevo da assistente diurna al sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~ e quindi con la signora facevamo il cambio turno sia la mattina quando smontava che la sera intorno alle 20:00 quando cominciava a lavorare; ADR sub 2) : si è vero. Ciò posso dire perché quando arrivavo la mattina vedevo che la ricorrente prima di andare via provvedeva alla pulizia del sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~, al cambio lenzuola e alla somministrazione dei farmaci al sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~; ADR sub 3): si è vero la sig.ra ~~XXXXXXXXXXXX~~ iniziava a lavorare come assistente notturna alle 20:00 e finiva alle 8:00 per 7 giorni la settimana; ADR sub 4): si è vero. Confermo che la sig.ra ~~XXXXXXXXXXXX~~ davanti a me dava direttive alla sig.ra ~~XXXXXXXXXXXX~~ sull'attività da svolgere e sui farmaci da dare al sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~; ADR sub 5): la ricorrente non ha goduto mai di ferie come anche io; ADR sub 6): si è vero il sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~ non era in grado di compiere in autonomia gli atti della vita quotidiana né alla cura della persona”*

Ciò vale anche con riferimento al periodo successivo al 2016 avendo la medesima teste dichiarato espressamente “ *anche quando non ho più lavorato per il sig. ~~XXXXXXXXXXXX~~ mi recavo a casa sua per andarlo a trovare a volte trovavo la ricorrente la mattina presto a volte un'altra ragazza che ha*

preso il mio posto. Fino alla morte del sig. ██████████ nel marzo 2019 ho visto la ricorrente lavorare per quest'ultimo”.

Tali dichiarazioni comprovano lo svolgimento del rapporto di lavoro con le caratteristiche e per le mansioni indicate dalla ricorrente.

Spettano, dunque, alla ricorrente le differenze retributive paramtrate all'orario di lavoro effettivamente osservato.

Spettano inoltre l'indennità di mancato preavviso e l'indennità per ferie non godute.

Quanto alla indennità per ferie non godute, in questa sede, sembra di rilievo precisare che recentemente la Cassazione, modificando il precedente orientamento, ha avuto modo di stabilire “*Le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore - a cui è intrinsecamente collegato il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro - e, correlativamente, un obbligo del datore di lavoro, che, pertanto, è tenuto a provare di avere adempiuto al suo obbligo di concederle*” ( Cassazione civile sez. lav., 08/07/2022, n.21780).

Nulla, sul punto, parte resistente ha chiesto di provare limitandosi ad articolare capitoli di prova irrilevanti, in quanto incentrati sulla esistenza del potere datoriale in capo all'amministratore di sostegno ██████████.

Parimenti nulla è stato provato circa la corresponsione della tredicesima per gli anni di riferimento e del trattamento di fine rapporto, incumbendo anche in questo caso sul resistente offrire la prova che la lavoratrice ha già percepito le suddette somme.

A fondamento della decisione possono porsi i conteggi articolati dalla ricorrente, in assenza di contestazione specifica di parte resistente sul punto.

Sembra, infatti, opportuno in questa sede richiamare i principi generali, ormai consolidati nella giurisprudenza di legittimità a mente dei quali: “*Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva ..... è tardiva ed*

*inammissibile*” (Cass. n. 563 del 17.1.2012; Cass. n. 6332 del 19.3.2014; Cass. n. 5949 del 12.3.2018).

Ai fini della contestazione specifica dei conteggi occorre, pertanto, una critica precisa e puntuale che individui il vizio da cui il conteggio in considerazione sarebbe affetto e si offra contestualmente di provarne il fondamento (Cass. n. 11667/ 2010 ), dovendo ritenersi che la contestazione sia *tamquam non esset* qualora non involga specifiche circostanze di fatto suscettibili di dimostrare la non congruità e la non rispondenza al vero dei conteggi medesimi, le quali devono risultare dagli atti o essere successivamente provate .

Nel caso in esame, parte resistente si limita a negare a monte il diritto della ricorrente alla corresponsione delle differenze retributive richieste, ma nulla dice quanto alla correttezza dei calcoli effettuati.

Per tutto quanto esposto e considerato, in conclusione, [redacted] va condannato al pagamento di favore di [redacted] della complessiva somma di euro 49.088,16 per le causali di cui in parte motiva oltre interessi e rivalutazione come per legge.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale del lavoro di Catania definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata; disattesa ogni contraria istanza, eccezione o difesa;

in accoglimento del ricorso condanna [redacted] al pagamento per le causali di cui in parte motiva in favore di [redacted] della complessiva somma di euro 49.088,16 oltre interessi e rivalutazione come per legge;

condanna [redacted] a rifondere in favore della ricorrente le spese di lite che si liquidano, complessivamente, in euro 4628,50 oltre spese generali al 15% iva e cpa come per legge da detrarre in favore dell'avv. Palma Balsamo ex art. 93 c.p.c;

Così deciso in Catania il 11 /04/2023

IL GIUDICE DEL LAVORO

*Dott.ssa Federica Amoroso*



