

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott.ssa Paola Lucarelli in funzione di giudice del lavoro
all'udienza del 22 febbraio 2024 ha pronunciato la seguente
sentenza nella causa n. R.G. 21070/2021

TRA



(con l'Avv. Filippo Aiello)

RICORRENTE

E

1.



(con l'Avv. Stefano Perciaccante)

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato, la ricorrente deduceva di aver prestato la propria attività lavorativa - dal 5 ottobre 2020 all'11 febbraio 2021 in virtù di quattro contratti a termine senza intervalli intermedi - come segretaria con compiti di gestione dei beni personali e qualifica di amministratrice dei beni di famiglia, con inquadramento nel livello D del CCNL per il settore del lavoro domestico, con orario di lavoro pari a 25 ore settimanali nel primo contratto, 10 ore settimanali nel secondo contratto, 15 ore settimanali negli ultimi due.



La ricorrente segnalava che in realtà il rapporto di lavoro si era di fatto svolto in modo diverso rispetto a quanto formalmente pattuito:

- Diverso il luogo di lavoro, che non era l'abitazione della [REDACTED] ma piuttosto gli uffici della [REDACTED] s.r.l. in Roma Via [REDACTED], di cui sono soci i fratelli [REDACTED] e amministratrice la loro madre [REDACTED]
- Diversa la tipologia di attività lavorativa, svolgendo, a titolo esemplificativo, mansioni di impiegata (meritevoli dell'inquadramento nel 4° livello del CCNL Terziario con diritto ad una maggiore retribuzione) occupandosi della gestione degli immobili dei residenti con pagamento delle utenze, quote condominiali, della pubblicità sui portali dei locali da affittare, curando i relativi appuntamenti, collaborando con i professionisti legali dei fratelli [REDACTED]
- Diverso il datore di lavoro, risultando assoggettata non alla sola Signora [REDACTED] ma in particolare alle direttive dei Signori [REDACTED] e [REDACTED] i quali le impartivano gli ordini sul lavoro da svolgere, ne controllavano la prestazione e la rimproveravano in caso di infrazioni. Nella sua ricostruzione, la ricorrente ravvisa, *in primis*, un'ipotesi di codatorialità (riscontrabile quando uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per più datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro) o, in subordine, un caso di interposizione illecita dei due fratelli [REDACTED] rispetto alla madre. La circostanza che non fosse la sola Signora [REDACTED] la datrice di lavoro comportava poi la nullità dei termini apposti ai contratti per la mancata sottoscrizione del contratto ad opera di tutti e tre i datori di lavoro

Dalla ricostruzione prospettata dalla parte ricorrente discendeva, quale naturale conseguenza, anche la illegittimità della fase risolutiva del rapporto. Il licenziamento comminato alla ricorrente con la lettera dell'11 febbraio 2021 risultava nullo e inefficace perché intimato da un soggetto che non rappresentava l'effettivo datore di lavoro, anche per effetto dell'art. 38 del D.Lgs. 81/2015 come interpretato dall'art. 80-bis, comma 1, D.L. 34/2020, e quindi privo del tutto di forma scritta. Inoltre, risultando intimato per un motivo disciplinare senza che fosse preceduto da una formale contestazione d'addebito, in violazione dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori.

[REDACTED]



Tanto premesso, formulava le istanze di cui alle conclusioni del ricorso da intendersi qui integralmente riportate.

Si costituivano in giudizio i resistenti replicando alle deduzioni avversarie.

Difendevano la regolarità dei contratti stipulati aventi ad oggetto un rapporto di lavoro domestico ove la ricorrente svolgeva mansioni di amministrazione dei beni personali di proprietà della anziana Signora [REDACTED] da considerarsi unico datore di lavoro, alla quale, i suoi figli offrivano solo un supporto.

Sottolineavano pertanto la correttezza dell'inquadramento che le era stato riconosciuto e la regolarità della modalità di risoluzione del rapporto in oggetto.

Facevano presente che il luogo di lavoro anche se non coincideva con la casa di abitazione della [REDACTED] era comunque collocato nel palazzo in Via [REDACTED] in cui lei viveva.

Integratosi il contraddittorio, escussi i testi indicati e autorizzato il deposito di note, la causa è stata decisa.

Il ricorso è fondato e pertanto meritevole di accoglimento.

Il racconto contenuto nel ricorso è stato confermato dal quadro probatorio, documentale e non, delineatosi nel corso del giudizio.

La ricorrente non può definirsi "amministratore dei beni di famiglia" secondo la definizione che si trae dalla declaratoria del livello D del Contratto Collettivo per il settore lavoro domestico.

Non corrisponde al vero infatti che le mansioni svolte dalla ricorrente riguardassero esclusivamente i beni della Signora [REDACTED] come sostenuto nella comparsa. E' certo infatti che oltre ad occuparsi della gestione dei beni siti in Via [REDACTED] – risultanti, nella visura allegata, intestati alla [REDACTED] – la ricorrente si sia occupata della gestione dell'affitto della villa sita in San felice Circeo e anche, seppur marginalmente con il pagamento delle bollette, di un negozio di showroom intestato alla società [REDACTED] e anche si sia occupata di



"rispondere al telefono per esigenze d'ufficio" come dichiara la teste

Sia la proprietà in San Felice Circeo che il negozio sono beni estranei al patrimonio della resistente e, presuntivamente, di proprietà dei figli anche se non si tratta di un dato rilevante e su cui è stata raggiunta una prova.

Del resto che la ricorrente si occupasse della gestione dei beni intestati anche al Sig. si evince dalla testimonianza resa dalla moglie, la quale dichiara *"lo non mi occupo della gestione degli immobili che da quando è morto il papà di mio marito risultano intestati anche a lui. Posso dire che abbiamo preso una persona che si occupa di questi beni, anzi della sola casa del Circeo in cui mi pare mia suocera abbia la residenza"*.

La sola circostanza che non siano di proprietà della vale ad escludere che l'attuale inquadramento (nel livello D del CCNL Lavoro domestico) risulti corretto.

A confermare quale sia stato l'oggetto della attività di gestione della non sono solo le testi a teste predecessore della ricorrente nel ruolo di amministratore dei beni di famiglia e che l'ha introdotta in questo contesto lavorativo per assumere le medesime mansioni, ma è la stessa parte resistente quando spiega le ragioni per cui il rapporto *de quo* sarebbe venuto meno. Si legge nella lettera di licenziamento dell'11 febbraio 2021(doc. 14), inviata dal difensore che aveva avuto mandato dalla Signora ad intimare licenziamento alla ricorrente per presunte inadempienze, *"...la Signora veniva ripresa in quanto proprio in relazione ad un annuncio di affitto della villa di San Felice Circeo che la dipendente avrebbe dovuto redigere e seguire secondo le istruzioni impartite, si riscontrava l'erroneità dell'attività svolta Contrariamente alle indicazioni ricevute risultava aver formulato il predetto annuncio in maniera totalmente difforme. Giungevano, infatti, alla mia assistita richieste di affitto parziale della villa de qua mentre le indicazioni (peraltro, semplici) fornite alla Sig.ra erano finalizzate a promuovere l'affitto dell'intera villa"*.



Non corrisponde al vero inoltre che unica datrice di lavoro sia stata la Signora [REDACTED]. Afferma la teste [REDACTED] che ha reso dichiarazioni circostanziate e attendibili per aver maturato una conoscenza diretta dei fatti di causa avendo lavorato nel medesimo contesto lavorativo della ricorrente dal 2019 al 2022 – *“Conosco la Signora [REDACTED] che quasi tutte le mattine passava in ufficio (era amministratore della società) ma si tratteneva per una decina di minuti o poco più. Ricordo che la ricorrente riceveva per lo più indicazioni dai Signori [REDACTED] e non dall’[REDACTED]. Aggiunge anche “Non so dire però se i Signori [REDACTED] si interfacciavano con la madre prima di impartire direttive alla ricorrente”.* E’ questa la tesi sostenuta dei resistenti per escludere il loro ruolo di co-datori di lavoro insieme alla madre e per sostenere piuttosto di averla solo coadiuvata vista la sua età, ma in realtà di questa tesi difensiva non è stata acquisita alcuna prova.

Del resto, che [REDACTED] abbia avuto un ruolo attivo e incisivo nel rapporto di lavoro in esame si evince anche nel racconto fatto proprio dalla teste [REDACTED] sulle modalità di risoluzione dello stesso. Racconta la teste che nella mattinata del 10 febbraio 2021, alla sua presenza, [REDACTED] e la ricorrente *“andarono fuori dall’ufficio a parlare. Non so dire se litigarono. Posso dire solo che quando rientrarono le ricordo alterate e ricordo che la Signora [REDACTED] disse a [REDACTED] di lasciare il telefono e che poteva andare via”.* Sulla dinamica di quella giornata è stata acquisita anche la testimonianza della moglie di [REDACTED] la quale, dichiara che la ricorrente lasciò il posto di lavoro spontaneamente e non perché [REDACTED] le disse di fidarlo, è vero però che cade in contraddizione nel momento in cui ammette che [REDACTED] le disse di lasciare il telefono; ordine più compatibile con il fatto che era stata lei a dirle di andare via e non piuttosto con una reazione istintiva della lavoratrice che poteva essere solo temporanea e dalla stessa rivista. Del resto, che la volontà familiare fosse quella di risolvere il rapporto si evince chiaramente dalla lettera dell’11 febbraio 2021 sopra già commentata.

Alla luce delle considerazioni finora fatte convince la prospettazione della ricorrente laddove ravvisa nei tre resistenti la cd codatorialità (applicabile anche tre soggetti come nel caso di specie), che si perfeziona – utilizzando le parole della Corte d’Appello di Roma nella pronuncia n.1711 del 12



maggio 2023 - *“quando uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell’interesse di un datore di lavoro e quale nell’interesse dell’altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell’art. 1294 c.c, cha stabilisce una presunzione di solidarietà dei debitori”.*

Ne consegue che il licenziamento dell’11 febbraio 2021, in quanto intervenuto da uno solo dei tre codatori di lavoro non sia stato idoneo a risolvere il rapporto di lavoro in esame.

Rigetta la domanda relativa all’inquadramento per le scarse deduzioni sul punto.

Le spese seguono il principio della soccombenza.

P.Q.M.

Accerta la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra  e le parti resistenti sin dal 5 ottobre 2020 per la nullità dei termini apposti ai contratti;

Dichiara inefficace il licenziamento subito dalla ricorrente e ordina ai resistenti la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro oltre al pagamento di una indennità pari ad euro 628,71 dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali;

Rigetta la parte restante del ricorso;

Condanna i resistenti al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 3.400,00 oltre IVA e CPA.

Roma, 22 febbraio 2024

Il Giudice
dott.ssa Paola Lucarelli

