



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE ORDINARIO DI IVREA**

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Federica Fabaro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 479/2018 R.G.L. promossa da:

(C.F. ), residente in Torino, Via Nicola Fabrizi n. 30, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Silvia Ingegneri e Elena Poli ed elettivamente domiciliata presso lo studio delle medesime come da delega in calce al ricorso introduttivo;

**RICORRENTE**

**CONTRO**

**S.R.L.**, (P. IVA ) nella persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Andrea Brocco e Cinzia Persico ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv. Cinzia Persico in Cuornè, Via Milite Ignoto, n. 1, come da delega in calce alla memoria costitutiva;

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

**CONCLUSIONI DELLE PARTI**

**Per la ricorrente:**

- come in atti.

**Per la resistente:**

- come in atti.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 20.04.2018, la sig.ra conveniva in giudizio la s.r.l. Agenzia Somministrazione Lavoro (di seguito s.r.l.) rassegnando le seguenti conclusioni nel



merito: “1. *Previo accertamento della non manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale di seguito indicate, con conseguente sospensione del procedimento e rimessione degli atti alla Corte costituzionale:*

- *questione di legittimità costituzionale, relativa all’art. 1 c. 1 D. Lgs. 23/15 per violazione degli artt. 3 c. 1 e 2 Cost.;*

- *questione di legittimità costituzionale, relativa all’art. 3 c. 1 D.Lgs. 23/15 per violazione degli artt. 3 c. 1 e 4 Cost., nonché (sotto un diverso profilo) dell’art. 117 Cost.;*

- *questione di legittimità costituzionale, relativa all’art. 3 c. 2 D. Lgs. 23/15 per violazione dell’art. 3 c. 1 Cost.*

2. *accertare e dichiarare l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la nullità ovvero annullarsi il licenziamento intimato e conseguentemente,*

2.a. *in via principale, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970, condannare la convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro, oltre che al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con rivalutazione monetaria e interessi dalle scadenze al saldo ovvero, ai sensi dell'art. 3 comma 2 D. Lgs. 23/2015, annullare il licenziamento e condannare la convenuta alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, ed altresì al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo;*

2.b. *in via subordinata, dichiarare tenuta e condannare la società convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria dovuta al ricorrente ex art. 18 comma 5 legge n. 300/70, pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in considerazione del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento di parte convenuta o al diverso numero di mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, comunque non inferiore a 12, oltre interessi e rivalutazione monetaria sino all'effettivo saldo, ovvero all'indennità di cui all'art. 3 comma 1 D. Lgs. 23/2015;*

3. *condannare la società convenuta al pagamento delle differenze retributive dovutele pari, per il periodo dal settembre 2015 al dicembre 2016 per i titoli di cui al punto e.1. della precedente narrativa ad € 4.324,79 come dettagliatamente risultanti dai conteggi allegati al presente ricorso che unitamente allo stesso si*



*notificano (o in altra somma maggiore o minore accertanda mediante CTU), oltre rivalutazione ed interessi sulle somme rivalutate dalla data di ogni singola scadenza al saldo effettivo;*

*4. condannare in ogni caso società convenuta al pagamento delle differenze retributive dovutele pari, per il periodo dal 20 dicembre 2016 al 31 agosto 2017 a titolo di integrazione dell'indennità Inail, ad € 7.913,04 come dettagliatamente risultanti dai conteggi allegati al presente ricorso che unitamente allo stesso si notificano (o in altra somma maggiore o minore accertanda mediante CTU), oltre rivalutazione ed interessi sulle somme rivalutate dalla data di ogni singola scadenza al saldo effettivo;*

*5. condannare altresì la società al pagamento a titolo di trattamento di fine rapporto, della somma di euro 1.264,87 come dettagliatamente risultante dai conteggi allegati al presente ricorso che unitamente allo stesso si notificano (o in altra somma maggiore o minore accertanda mediante CTU), oltre rivalutazione ed interessi sulle somme rivalutate dalla data di ogni singola scadenza al saldo effettivo;*

*6. condannare la Società convenuta al rimborso di diritti ed onorari (oltre IVA e CPA e rimborso forfettario) e delle spese tutte del presente procedimento.”*

La ricorrente esponeva:

- di essere stata assunta dalla convenuta (agenzia di somministrazione di lavoro nel settore dei servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia) in data 20.09.2015 con contratto a tempo determinato con scadenza in data 30.10.2015, inquadramento contrattuale nel livello C Super CCNL lavoro domestico, per una “sostituzione ferie” e con mansioni di badante convivente di persona non autosufficiente presso l’abitazione della sig.ra [redacted] sita in San Mauro To.se;
- che al termine del rapporto di lavoro, la convenuta le proponeva l’assunzione a tempo indeterminato per lo svolgimento della medesima missione e pertanto il rapporto di lavoro proseguiva senza soluzione di continuità;
- che il suo orario di lavoro effettivo presso l’abitazione della sig.ra [redacted] era dalle 20:00 della domenica sino alle ore 12:00 del sabato con due ore giornaliere di pausa, dal lunedì al venerdì dalle ore 15:00 alle ore 17:00;
- che nelle due ore di pausa giornaliera veniva sostituita dalla nipote, dalla figlia o dalla nuora della sig.ra [redacted];



- che nel corso della giornata lavorativa ella si occupava di alzare dal letto la sig.ra [redacted] della sua igiene personale, della spesa, della preparazione dei pasti e della pulizia della casa; inoltre di notte, ogni tre ore circa doveva assistere la sig.ra [redacted] che si svegliava e necessitava di assistenza;
- che il giorno 20 dicembre 2016 usciva di casa verso le ore 20:00 per andare ad acquistare la pizza come richiesto dalla sig.ra [redacted] e veniva investita da un'auto mentre si trovava sull'attraversamento pedonale della Via Roma;
- che a seguito dell'incidente, veniva aperta la pratica di infortunio che proseguiva fino al 2 aprile 2018 anche in considerazione dell'intervento chirurgico subito;
- che con comunicazione del 29.08.2017, ricevuta in data 16.10.2017 la convenuta le comunicava il licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Tanto esposto, la sig.ra [redacted] chiedeva quindi al giudice di dichiarare nullo il licenziamento intimatole, nonché di condannare la convenuta alla reintegra nel posto di lavoro e alla corresponsione delle differenze retributive maturate per l'orario straordinario osservato.

Si costituiva in giudizio la [redacted] s.r.l. con memoria difensiva tempestivamente depositata, chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato.

La convenuta affermava di aver concluso, in data 10.02.2014 con la sig.ra [redacted] (utilizzatrice), un contratto per la somministrazione a tempo indeterminato di una badante inquadrata al livello C Super CCNL lavoratori domestici e orario di lavoro di 40 ore settimanali per assistere la madre sig.ra [redacted] presso l'abitazione sita in San Mauro To.se, Via Roma n. 100. Precisava che tale contratto prevedeva l'obbligo della cliente sig.ra [redacted] di comunicare per iscritto entro il giorno 25 di ciascun mese tutti gli elementi relativi al servizio della badante, ivi compreso l'orario di lavoro osservato al fine di poter consentire a [redacted] s.r.l. di computare ed erogare correttamente la retribuzione alla lavoratrice e che in caso di comunicazioni non corrette il cliente avrebbe risposto nei confronti della società per i danni derivanti dalle dichiarazioni rese.

Rappresentava che nell'ambito di tale contratto, [redacted] s.r.l., a partire dal 20.09.2015, somministrava alla sig.ra [redacted] la sig.ra [redacted]



assunta dapprima a tempo determinato, poi indeterminato con mansioni di badante convivente, inquadramento nel livello C Super CCNL Lavoratori domestici e orario settimanale di 40 ore.

La convenuta affermava inoltre che durante tutto il periodo lavorato dalla ricorrente, la sig.ra [redacted] aveva sempre comunicato un orario lavorativo osservato dalla sig.ra [redacted] di 40 ore settimanali, circostanza confermata con dichiarazioni del 29 giugno 2016 e del 29 agosto 2017: conseguentemente, la [redacted] s.r.l. aveva calcolato correttamente la retribuzione poi erogata alla ricorrente e pertanto nulla doveva alla sig.ra [redacted] a titolo di differenze retributive.

Sul licenziamento, affermava di aver comunicato alla lavoratrice ricorrente il recesso dal rapporto già con raccomandata del 7 agosto 2017 spedita all'indirizzo di residenza indicato dalla ricorrente al momento dell'assunzione e ritornata al mittente in quanto al predetto indirizzo la ricorrente risultava sconosciuta. Aggiungeva che in data 29 agosto 2017 la ricorrente si recava presso la sede di lavoro per prolungare il periodo di infortunio e in tale occasione si rifiutava di ricevere la lettera di licenziamento già precedentemente spedita e che tale lettera di licenziamento veniva invece finalmente ricevuta dalla lavoratrice in data 16 ottobre 2017.

Per tali ragioni, la convenuta affermava la decadenza della ricorrente dal potere di impugnare il licenziamento, da intendersi intimato già con la prima raccomandata del 7.08.2017.

Nel merito, sosteneva in ogni caso la legittimità del provvedimento datoriale poiché reso in conformità con le disposizioni del CCNL Lavoratori domestici applicabile al rapporto di lavoro oggetto di causa.

All'udienza del 4.10.2018, il giudice, esclusa la sussistenza di un'ipotesi di litisconsorzio necessario, rigettava l'istanza della [redacted] s.r.l. di chiamata del terzo sig.ra [redacted], utilizzatrice delle prestazioni rese dalla lavoratrice ricorrente.

Istruita la causa con le produzioni documentali e l'escussione dei testi richiesti dalle parti, i difensori delle parti discutevano oralmente la causa e all'esito della camera di consiglio il giudice dava lettura del dispositivo, riservandosi di depositare la sentenza completa di motivazioni nel termine di 60 giorni.

\*\*\*



Sulla domanda di licenziamento

È pacifico in causa e/o documentale che:

- la sig.ra [redacted] è stata assunta dalla convenuta, agenzia di somministrazione di lavoro, in data 30.10.2015 con mansioni di badante convivente di persona non autosufficiente e inquadramento nel livello C Super CCNL lavoro domestico presso l'abitazione della sig.ra [redacted] (cfr. doc. n. 3 ricorrente);
- la lavoratrice si occupava di far alzare dal letto la sig.ra [redacted] ogni mattina, di provvedere al suo igiene personale, di fare la spesa, preparare i pasti e di pulire la casa;
- in data 20 dicembre 2016, la ricorrente - uscita di casa per recarsi ad acquistare la pizza come richiesto dalla sig.ra [redacted] - veniva investita da un'auto mentre si trovava sull'attraversamento pedonale di Via Roma;
- a seguito di tale incidente veniva aperta la pratica di infortunio presso l'INAIL che si protraeva fino al 2 aprile 2018;
- nel frattempo, la datrice di lavoro inviava alla ricorrente lettera di licenziamento per superamento del periodo di comporto datata 7.08.2017 che tuttavia ritornava al mittente in quanto la lavoratrice risultava sconosciuta all'indirizzo indicato (cfr. doc. n. 12 convenuta);
- successivamente, la [redacted] s.r.l., in data 28.08.2017, inviava alla sig.ra [redacted] un SMS del seguente tenore letterale:  
" [redacted] , come da raccomandata inviata all'ind. C.so Taranto 179, 10154 Torino, confermiamo data licenziamento 31.08.2017" (cfr. doc. n. 12bis convenuta);
- il giorno successivo, 29.08.2017, la sig.ra [redacted] - recatasi presso la sede della società - sottoscriveva una dichiarazione in cui rappresentava il suo rifiuto di ricevere la lettera di licenziamento (cfr. doc. n. 13 convenuta);
- successivamente, in data 16.10.2017, la lavoratrice ricorrente sottoscriveva la lettera di licenziamento datata 29.08.2017 (cfr. doc. n. 14 convenuta) in cui si indicava come motivazione "superamento del periodo di comporto massimo di 180 giorni. Nell'anno corrente ha fatto un numero di giorni di assenze superiore a 180 giorni. Le è stata già inviata raccomandata di preavviso al suo indirizzo.";
- la ricorrente impugnava stragiudizialmente il recesso datoriale a mezzo del sindacato con lettera del 24.10.2017 (cfr. doc. n. 10 ricorrente).



In primo luogo, occorre affrontare l'eccezione di decadenza sollevata dalla parte convenuta. Quest'ultima sostiene che l'intimazione di licenziamento oggetto di causa deve intendersi maturata l'8 agosto 2017, quando la lettera di licenziamento è pervenuta all'indirizzo di residenza comunicato dalla ricorrente al momento dell'assunzione, ancorché la relativa raccomandata sia ritornata al mittente per destinatario sconosciuto all'indirizzo. Conseguentemente, il termine decadenziale di 60 giorni sarebbe spirato l'8 ottobre 2017, prima dell'impugnazione del licenziamento da parte della ricorrente avvenuta il 24 ottobre 2017.

Sul punto, si osserva che certamente è condivisibile quanto sostenuto dalla parte convenuta secondo cui al licenziamento, atto unilaterale recettizio, si applicano le regole previste dagli artt. 1334 e 1335 c.c.

L'intimazione di licenziamento, quindi, si presume conosciuta dal lavoratore per il solo fatto di essere giunta al suo indirizzo e pure in caso di notifica perfezionata per compiuta giacenza, a seguito del mancato ritiro dell'atto da parte del lavoratore medesimo.

Nel caso di specie, tuttavia, non può ritenersi che la raccomandata del 7.08.2017 sia giunta presso l'indirizzo della lavoratrice, siccome ritornata al mittente per destinatario "sconosciuto" all'indirizzo indicato, con l'ovvia conseguenza che non può certo operare la presunzione di conoscenza prevista dall'art. 1335 c.c.

Il fatto che la ricorrente avesse comunicato quell'indirizzo al datore di lavoro al momento dell'assunzione è irrilevante, siccome non vi è prova in atti che la lavoratrice fosse tenuta contrattualmente alla comunicazione di eventuali cambi di residenza e/o domicilio nel corso del rapporto di lavoro.

Ne discende che, nel caso di specie, l'intimazione di licenziamento può intendersi conosciuta dalla lavoratrice ricorrente in data 29 agosto 2017 quando la sig.ra [redacted] - recatasi presso la sede della società convenuta - si è rifiutata di ricevere a mani la lettera di licenziamento o - al più - in data 28 agosto 2019 quando la lavoratrice riceveva un SMS da parte della datrice di lavoro, con cui quest'ultima la informava del licenziamento intimato con decorrenza 31.08.2017.

Conseguentemente, avendo la sig.ra [redacted] impugnato il licenziamento con lettera del 24.10.2017, è stato certamente rispettato il termine decadenziale di 60 giorni previsto ex lege.

Andando ad analizzare il merito del recesso datoriale, si osserva che la



s.r.l. ha licenziato la lavoratrice ricorrente per superamento del periodo di comporta di 180 giorni.

Ebbene, la sig.ra non contesta di aver fatto più di 180 giorni di assenze a seguito dell'infortunio subito in data 20.12.2016. Tuttavia, sostiene l'illegittimità del licenziamento intimato, poiché il CCNL Agenzie di somministrazione, applicabile al rapporto di lavoro oggetto di causa, non contemplerebbe l'ipotesi del licenziamento per superamento del comporta in caso di infortunio, bensì solo in caso di malattia.

La s.r.l. ha invece sostenuto la legittimità del provvedimento datoriale, sostenendo come al rapporto di lavoro in questione troverebbe applicazione l'art. 28 CCNL Lavoratori domestici che prevede, in caso di infortunio, un periodo di comporta massimo di 180 giorni nell'anno solare - nel caso di specie pacificamente decorso.

Al fine di vagliare la legittimità o meno del recesso datoriale qui impugnato, occorre preliminarmente individuare la normativa applicabile al rapporto di lavoro oggetto di causa.

A tale riguardo, si rileva che il contratto individuale sottoscritto tra le parti (cfr. doc. n. 5 ricorrente) rinvia per taluni aspetti (retribuzione, norme disciplinari, obblighi di prevenzione e assenze del lavoratore) alla normativa del CCNL lavoro domestico e per altri (periodo di prova e indennità di disponibilità) al CCNL lavoro somministrato. Inoltre, il predetto contratto recita testualmente: *"Trattamento giuridico. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si farà riferimento al CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, fermo restando i riferimenti al CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro, nonché alle disposizioni di cui al D. Lgs n. 276/2003."*

Ebbene, le parti contraenti con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro hanno inteso richiamare – con riferimento a specifici istituti - sia il CCNL lavoro domestico, sia il CCNL lavoro somministrato. Nella parte in cui hanno individuato il regime giuridico applicabile in via residuale al rapporto di lavoro hanno fatto riferimento ad entrambi i citati contratti collettivi, oltreché al D. Lgs. n. 276/2003.

Per quanto concerne specificamente la disciplina del periodo di comporta - che viene qui in rilievo – il contratto individuale non prevede un richiamo esplicito ad uno dei due contratti collettivi. E come visto, anche il richiamo alla disciplina residuale sopra citato fa riferimento sia al CCNL lavoro domestico, sia al CCNL lavoro somministrato oltreché al D. lgs. n. 276/2003.



Conseguentemente, il dato testuale del contratto individuale di lavoro non consente di individuare con esattezza il CCNL applicabile in materia di periodo di comporto. A questo punto, nell'individuazione del contratto applicabile tra quelli parimenti richiamati dalle parti, può soccorrere l'art. 2070 c.c. il quale prevede il criterio della categoria professionale del datore di lavoro. Ne discende che, nel caso in esame, essendo la datrice di lavoro un'agenzia di somministrazione, deve trovare applicazione il CCNL per il lavoro somministrato.

Ciò precisato, l'art. 39 CCNL Agenzie di somministrazione prevede che: *"1. Durante la malattia il lavoratore/trice, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento. Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3 della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.*

*2. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore/trice, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:*

- a) che siano esibiti dal lavoratore/trice i regolari certificati medici;*
- b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».*

*3. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.*

*4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso."*

La norma citata prevede un periodo di comporto di 180 giorni nell'arco dell'anno solare per la sola ipotesi delle assenze per malattia. Analoga previsione non è invece prevista per l'ipotesi di assenza del lavoratore per infortunio – come avvenuto pacificamente nel caso di specie. Il contratto collettivo applicabile, pertanto, non prevede un periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in caso di assenze derivanti da infortunio: ne discende che la lavoratrice aveva diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla fine dell'infortunio medesimo.

L'assunto di parte convenuta secondo cui l'art. 28 CCNL Lavoro domestico invocato a sostegno della legittimità del licenziamento sarebbe comunque



applicabile in conseguenza del rinvio contenuto nella dichiarazione congiunta conclusiva del CCNL Agenzie di somministrazione secondo cui *“per quanto non definito dal presente CCNL si applicano le regole stabilite dai contratti collettivi delle imprese utilizzatrici”* non è condivisibile. Ciò in quanto, il periodo di comportamento trova disciplina nel contratto collettivo delle Agenzie di somministrazione: pertanto, non occorre attingere dal CCNL Lavoro domestico per colmare una lacuna che nella specie non sussiste.

La parte convenuta ha, inoltre, invocato – ai fini della determinazione del periodo di comportamento in caso di infortunio - l'applicabilità dell'art. 2110 c.c. in forza del quale: *“In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.*

*Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità (...).”*

Secondo la s.r.l., quindi, anche laddove il contratto collettivo non dovesse prevedere un periodo massimo di comportamento per i casi di malattia e infortunio del lavoratore, questo sarebbe comunque ricavabile dall'art. 2110 c.c. e determinabile facendo ricorso agli usi o all'equità.

In materia, si intende tuttavia condividere quanto recentemente affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 26498 del 2018: *“Si è anche sottolineato come nessuna norma imperativa vieti che disposizioni collettive escludano dal computo delle assenze ai fini del cosiddetto periodo di comportamento, cui fa riferimento l'articolo 2110 c.c., quelle dovute a infortuni sul lavoro, né tale esclusione – che è ragionevole e conforme al principio di non porre a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata – incontra limiti nella stessa disposizione, che, come lascia ampia libertà all'autonomia delle parti nella determinazione di tale periodo, così non può intendersi preclusiva di una delle forme di uso di tale libertà, quale è quella di delineare la sfera di rilevanza delle malattie secondo il loro genere e la loro genesi (Cass. n. 14377 del 2012; Cass. n. 9187 del 1997; Cass. n. 6080 del 1985; Cass. n. 889 del 1983).”*

Conseguentemente, in forza di tale principio, deve ritenersi che la contrattazione collettiva possa derogare il disposto di cui all'art. 2110 comma



secondo c.c., al fine di escludere in ipotesi di infortunio sul lavoro un periodo massimo di comporto superato il quale il datore di lavoro è libero di recedere ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Ciò non pare in contrasto con la natura di norma imperativa dell'art. 2110 c.c. riconosciuta fin dalla pronuncia della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 2072 del 1980. In quanto, si è precisato che la natura imperativa di tale ultima norma discende dall'esigenza di tutelare il diritto costituzionalmente garantito alla salute del lavoratore che non potrebbe essere adeguatamente protetto se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro (cfr. da ultimo Cass. n. 19661/2019). Conseguentemente, il carattere imperativo della norma riguarda il diritto del lavoratore a beneficiare di un periodo minimo di comporto, in caso di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio; mentre, le parti contraenti rimangono certamente libere di escludere l'operatività di un limite massimo di comporto, superato il quale il datore di lavoro è libero di recedere dal rapporto.

Applicando, quindi, tale principio al caso di specie, la mancata previsione di un periodo massimo di comporto in ipotesi di infortunio del lavoratore nel CCNL Agenzie di somministrazione costituisce una deroga (in favore del lavoratore) alla normativa generale sancita dalla norma codicistica sopra citata: conseguentemente, nel caso di specie, non può invocarsi l'art. 2110 comma 2 c.c. per sostenere la legittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice ricorrente.

Alla luce di quanto esposto, il licenziamento per superamento del periodo di comporto ivi impugnato è certamente illegittimo, dal momento che la normativa applicabile al rapporto di lavoro oggetto di causa non contempla tale ipotesi di recesso datoriale in caso di assenze dovute ad infortunio sul lavoro (come pacificamente avvenuto nella fattispecie in esame), ma solo in caso di assenze per malattia.

Quanto alla tutela applicabile, occorre rilevare che secondo quanto affermato in giurisprudenza (cfr. Corte di Cassazione n. 19661/2019; conformi Cass. n. 24525 del 2014; Cass. n. 12031 del 1999; Cass. n. 9869 del 199; Cass. Sez. Un. 12568 del 2018): *“il licenziamento per superamento del periodo di comporto costituisce una fattispecie autonoma di recesso, vale a dire una situazione di per*



*sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 2119 cod. civ. ed agli artt. 1 e 3 della legge nr. 604 del 1966 (...) 8. Ciò posto in via generale, quanto alle conseguenze derivanti dall'intimazione di un licenziamento, prima ancora che il periodo di comporta risulti scaduto – questione che maggiormente rileva nella fattispecie concreta-, in continuità con la pronuncia delle sezioni unite di cui si è detto (id est: nr. 12568 del 2018), deve affermarsi la nullità del recesso (negli stessi termini delle sezioni unite cit., anche Cass. n. 24525 del 2014; Cass. n. 1404 del 2012; Cass. n. 12031 del 1999; Cass. n. 9869 del 1991).”*

Ebbene, tali principi sono certamente applicabili al caso di specie, in cui la lavoratrice ricorrente è stata licenziata per superamento del periodo di comporta, in violazione della disciplina collettiva applicabile al rapporto di lavoro, che invece non contempla tale ipotesi in caso di assenze dovute ad infortunio.

Ne consegue che la tutela applicabile alla lavoratrice ricorrente – trattandosi di licenziamento nullo - è quella prevista dall'art. 2 del D. Lgs. n. 23/2015 - normativa *ratione temporis* applicabile al rapporto di lavoro oggetto di causa.

In conclusione, alla luce di quanto sopra esposto, deve dichiararsi nullo il licenziamento intimato alla sig.ra \_\_\_\_\_ e conseguentemente deve essere

ordinato alla \_\_\_\_\_ S.R.L. di reintegrare la sig.ra \_\_\_\_\_ nel posto di lavoro. La \_\_\_\_\_ S.R.L., inoltre, deve essere condannata al

risarcimento del danno subito dalla sig.ra \_\_\_\_\_ per il licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata alla “ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto” (pari a euro 1.060,36 lordi mensili) maturata dal 16/10/2017 fino al giorno della effettiva reintegrazione, oltre agli interessi al tasso legale sulle singole mensilità via via rivalutate (secondo gli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai) dalle date delle singole scadenze al saldo.

Infine, la \_\_\_\_\_ S.R.L. deve essere condannata al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti in relazione al periodo compreso tra il 16/10/2017 e la data della effettiva reintegrazione.

#### Sulla domanda di differenze retributive.

La sig.ra \_\_\_\_\_ ha affermato di aver osservato nel corso di tutto il rapporto di lavoro un orario superiore a quello contrattualmente previsto e specificamente di aver sempre lavorato dalle ore 20:00 della domenica sino alle ore 12:00 del sabato con due ore giornaliere di pausa, dal lunedì al venerdì dalle



ore 15:00 alle ore 17:00.

La convenuta ha, invece, negato tale assunto affermando come l'utilizzatrice delle prestazioni rese dalla sig.ra [redacted] non abbia mai comunicato un orario diverso da quello contrattualmente previsto di 40 ore settimanali.

Le deduzioni della ricorrente hanno trovato conferma nelle deposizioni dei testi escussi.

In particolare, la signora [redacted] ha riferito: *“Preciso che la sig.ra [redacted] era mia nonna, so che la sig.ra [redacted] era la sua badante, ci vedevamo tutti i giorni per più volte al giorno. Lei ha iniziato a lavorare inizialmente per una sostituzione, poi è subentrata definitivamente perché l'altra badante è andata in maternità, è stata con noi per circa un anno a partire dall'estate del 2016. Io all'epoca vivevo altrove, ma io e mia mamma quando potevamo passavamo da casa per portare la spesa;, peraltro la ricorrente aveva due ore di pausa al giorno, subentravamo noi perché la nonna non poteva stare da sola. La ricorrente stava 24 ore su 24 a casa di mia nonna, tolte le due ore di pausa giornaliera ed eccezion fatta per il sabato, quando staccava alle 12 e tornava alle 20 della domenica: l'unica nottata che trascorreva fuori casa era quindi quella del sabato sera, era perennemente, tutto il giorno, con mia nonna, tant'è vero che tutto quello che doveva arrivare dall'esterno (spesa) lo facevamo arrivare io e mia madre. Quando ci siamo recati da [redacted] le regole citate da loro sono state queste: due ore di riposo al giorno; quando abbiamo stipulato il contratto abbiamo detto che avevamo bisogno di una persona fissa per 24 ore su 24, perché la nonna non poteva stare da sola. Mi ricordo che pagavamo 1.250,00 euro mensili; la prima volta che abbiamo assunto una badante tramite [redacted] ha iniziato da noi il 15 febbraio e la nostra fattura era stata circa 600,00 euro e l'ultima fattura che abbiamo pagato all'ultima badante (quella che ha sostituito la ricorrente dopo l'infortunio) era per un mese e 10 giorni, abbiamo pagato 1.250,00 euro il mese di gennaio e 400,00 euro febbraio perché mia nonna è mancata il 9 febbraio. Non mi ricordo se, quando abbiamo fatto il contratto, ci è stata prospettata la possibilità di fare un contratto da 40 ore oppure a tempo pieno. A noi gli orari non sono nemmeno stati citati, si parlava di tutto il giorno.”*

Inoltre, la sig.ra [redacted] ha riferito: *“Sono la nipote della sig.ra [redacted]. La sig.ra [redacted] è stata la badante di mia nonna. Il rapporto è durato fino a dicembre 2016 e la ricorrente ha iniziato a lavorare da noi circa un anno e mezzo prima. Io la vedevo in casa, non frequentavo la casa assiduamente ma la vedevo. Andavo da mia nonna nei giorni di permesso e a volte nei fine settimana.*



*Per quanto ho visto, la ricorrente stava tutto il giorno a casa di mia nonna; aveva due ore di pausa giornaliera prestabilite da contratto; il sabato lavorava fino alle 12.00 e tornava alla domenica sera, l'orario prestabilito erano le 20.00 ma spesso arrivava anche prima. Non ho mai visto il contratto, per me era convivente. Io non ero presente al momento della stipulazione del contratto con \_\_\_\_\_."*

Ebbene, l'orario lavorativo della ricorrente è stato confermato dalle testimoni sopra citate, le quali hanno anche smentito l'assunto sostenuto dalla convenuta secondo cui la \_\_\_\_\_ s.r.l. e l'utilizzatrice sig.ra \_\_\_\_\_, si fossero accordate per un orario lavorativo della badante di 40 ore settimanali.

Ne discende che alla sig.ra \_\_\_\_\_ spettano certamente le differenze retributive maturate per il lavoro straordinario osservato nel corso di tutto il rapporto di lavoro.

Il conteggio elaborato dalla parte ricorrente appare corretto in relazione alla normativa applicabile e ai dati di fatto accertati in corso di causa. Inoltre, la parte ricorrente ha provveduto correttamente a decurtare da tale conteggio quanto versato dall'INAIL alla ricorrente a titolo di indennità nel corso del periodo di infortunio.

Per quanto concerne l'obbligo della datrice di lavoro di integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL nel periodo di infortunio, il richiamo di parte convenuta alla norma di cui all'art. 37 comma 4 d. lgs. n. 81/2015 appare inconferente in quanto tale ultima disposizione riguarda gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali che il datore di lavoro è tenuto a versare agli enti previdenziali ed assistenziali.

Mentre appare corretto il richiamo di parte ricorrente dell'art. 42 CCNL Agenzie di somministrazione per le stesse motivazioni sopra riportate.

Conseguentemente, la \_\_\_\_\_ S.R.L. deve essere condannata a pagare alla ricorrente la somma lorda di € 7.309,95 a titolo di differenze retributive oltre rivalutazione e interessi legali dalla maturazione al saldo.

Le spese di lite seguono la regola della soccombenza e vengono liquidate ex D.M. n. 55/2014 nella misura indicata in dispositivo.

**P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c.

Definitivamente pronunciando, disattesa ogni altra domanda, eccezione e deduzione,

Dichiara nullo il licenziamento intimato alla sig.ra \_\_\_\_\_ e per l'effetto:



ordina a [redacted] S.R.L. di reintegrare la sig.ra [redacted] nel posto di lavoro;

dichiara [redacted] S.R.L. tenuta, e per l'effetto la condanna, al risarcimento del danno subito dalla sig.ra [redacted] per il licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata alla "ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" (pari a euro 1.060,36 lordi mensili) maturata dal 16/10/2017 fino al giorno della effettiva reintegrazione, oltre agli interessi al tasso legale sulle singole mensilità via via rivalutate (secondo gli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai) dalle date delle singole scadenze al saldo;

dichiara [redacted] S.R.L. tenuta, e per l'effetto la condanna, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti in relazione al periodo compreso tra il 16/10/2017 e la data della effettiva reintegrazione;

Condanna la [redacted] S.R.L. a pagare alla ricorrente la somma lorda di € 7.309,95 a titolo di differenze retributive oltre rivalutazione e interessi legali dalla maturazione al saldo;

condanna la [redacted] S.R.L. alla integrale refusione delle spese di lite sostenute dalla ricorrente che si liquidano in € 5.000,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e Cpa come per legge;

fissa in giorni 60 il termine di deposito della sentenza.

Ivrea, 10/09/2019

IL GIUDICE

Dott.ssa Federica Fabaro

