

collaboratrice familiare convivente, occupandosi tanto di coadiuvare la convenuta, quanto della cura della casa, di aver comunicato alla datrice di lavoro il proprio stato di gravidanza nel marzo 2019 e di essere stata licenziata per giustificato motivo oggettivo in data 7.4.2019, di aver impugnato il licenziamento intimatole in data 9.5.2019.

Pur ritualmente evocata in giudizio, parte convenuta è rimasta contumace.

Istruita la causa con l'escussione di testimoni e disposta la trattazione scritta della controversia ai sensi dell'art. 221, comma 4, l. 77/2020, all'odierna udienza – sulle conclusioni rassegnate dalla sola parte attorea – la causa è stata assunta in decisione.

Il ricorso è fondato solo in parte e deve essere accolto per le ragioni e nei limiti che di seguito si espongono.

In ordine alla domanda di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro per essere stata licenziata in costanza di gravidanza, la sussistenza dello stato di gravidanza della lavoratrice al momento del licenziamento risulta comprovata dal certificato medico del 26.4.2019, dal quale emerge che lo stato di gravidanza è intervenuto in costanza del rapporto di lavoro e che il medesimo era perdurante al momento del licenziamento (cfr. doc. 3 ric.).

Verificato dunque documentalmente che lo stato di gravidanza della lavoratrice era esistente al momento dell'intimato licenziamento, ciò nondimeno la tutela accordata alla lavoratrice non comporta la reintegrazione della medesima nel proprio posto di lavoro.

L'art. 54 del d.lgs. n. 151/2000, infatti, non si applica al lavoro domestico.

Ciò nondimeno è vero anche che – pur dopo le note pronunce della Corte Costituzionale che hanno ritenuto legittima l'esclusione del lavoro domestico dall'ambito di operatività dell'art. 54 cit. ed il *revirement* operato dalla Corte di legittimità (che dapprima, con sentenza n. 6199/1998, ha ritenuto che «*attesa l'applicabilità al rapporto di lavoro domestico della tutela della maternità prevista dall'art. 2110 cod. civ., anche per tale rapporto di lavoro, in occasione della maternità, deve ritenersi sussistente il divieto di licenziamento per un periodo che, non essendo applicabile né la legge n. 1204 del 1971 (non estensibile in toto allo speciale rapporto delle collaboratrici familiari in quanto presupponente un'organizzazione del lavoro capace di consentire la sostituzione per lunghi periodi della lavoratrice in gravidanza e puerperio), né le convenzioni internazionali in materia (non direttamente operanti atteso il rinvio, in esse contenuto, a interventi complementari del legislatore nazionale), dovrà essere individuato dal giudice che, in mancanza di usi normativi e in caso di non applicabilità del contratto collettivo di categoria, determinerà equitativamente le modalità temporali del divieto di licenziamento della lavoratrice domestica in maternità, definendo i diritti e gli obblighi delle parti durante il periodo in cui tale divieto sia ritenuto operante; legittimo parametro di riferimento di tale giudizio*



equitativo, per la sua coerenza con le norme della legge n. 1204 del 1971 applicabili anche alle lavoratrici domestiche, può essere individuato in quel periodo (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) in cui è vietato adibire al lavoro tutte le lavoratrici dipendenti, riconoscendo alle stesse una indennità giornaliera adeguata alla retribuzione, indennità corrisposta, nel caso delle collaboratrici familiari, direttamente dall'Inps» e successivamente con sentenza n. 17433/2015 ha invece ritenuto che «in tema di lavoro domestico non opera il divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza atteso che l'art. 62, comma 1, del d.lgs n. 151 del 2001, richiama gli artt. 6, comma 3, 16, 17, 22 commi 3 e 6 (con il relativo trattamento economico e normativo), ma non anche l'art. 54 dello stesso decreto» - il c.c.n.l. collaboratori familiari Federcolf all'art. 24, comma 3, prima parte, prevede che “dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa [...]”.

Tale norma, di maggior favore rispetto a quella contenuta nell'art. 54 D.Lgs. 151/2001, non sanziona però con la reintegrazione la condotta del datore di lavoro che abbia licenziato la collaboratrice domestica durante la gravidanza. I commi 1 e 2 dell'art. 24 del c.c.n.l. federcolf, infatti, prevedono che “*si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi. 2. E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge; b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati. Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie*”.

La disposizione pattizia, riprendendo l'orientamento già espresso dalla Corte di legittimità con la sentenza n. 6199/1998, assicura alla lavoratrice il mantenimento del posto di lavoro per tutto il periodo di maternità obbligatoria, e dunque dal bimestre precedente la nascita al trimestre successivo.

In altre parole, ancorché non trovi applicazione la regola della nullità prevista in via generale per il lavoro subordinato, quanto al lavoro domestico può ritenersi che il divieto di licenziamento operi senz'altro dall'inizio della gravidanza (purché avvenuta in costanza del rapporto di lavoro) e per tutto il periodo coincidente con il divieto di adibizione al lavoro, ossia fino al trimestre successivo alla nascita dell'infante.

Tanto premesso, poiché nel caso di specie, pacificamente, l'intimazione del recesso è avvenuta nel periodo citato, il licenziamento deve essere dichiarato illegittimo e alla lavoratrice deve essere riconosciuto il diritto a percepire, a titolo di risarcimento patrimoniale, la retribuzione utile per il calcolo del t.f.r di € 1.278,78 mensili per tutte le mensilità intercorse dal



7.4.2019 (giorno del licenziamento) al 27.1.2020 (giorno di compimento del terzo mese successivo al parto, non avendo parte attorea prodotto documentazione utile a dimostrare se il parto sia avvenuto dopo la scadenza indicata nel certificato di cui al doc. 3).

Con riferimento alla rivendicazione delle differenze retributive connesse allo svolgimento di compiti di collaboratrice domestica di cui al livello C-super del c.c.n.l di riferimento, poi, deve rilevarsi che le risultanze istruttorie confermano che parte attorea ha atteso a coadiuvare la convenuta e prendersi cura della sua abitazione in regime di convivenza. Dall'estratto dei messaggi scambiati tra la ricorrente e le figlie della convenuta, infatti, emerge che queste ultime chiedevano alla collaboratrice domestica notizie su come la madre avesse dormito, se avesse mangiato, se fosse stata brava nell'arco della giornata o avesse fatto capricci (doc. 9 ric.).

Le risultanze dell'istruttoria testimoniale convergono in tal senso, dal momento che il teste Sylvanus Solomon Moses, pur non avendo abitualmente frequentato l'abitazione della convenuta, ne ha descritto la struttura ed ha enucleato altresì i compiti affidati alla lavoratrice, dichiarando: *“Quando io andai a casa della convenuta, la stessa camminava e parlava anche se in maniera non fluida, ma – da quello che avevo capito – era un po' autolesionista, aveva degli scatti. Tengo a precisare che io non ho mai assistito ad episodi di autolesionismo della convenuta, ma dai discorsi io ho capito che la convenuta aveva bisogno di qualcuno che le desse le medicine, la facesse mangiare e rimanesse a dormire nell'immobile. La casa era una abitazione a più piani in cui avevano messo a posto solo un piano composto dalla cucina con il tavolo da pranzo e da due letti singoli che avevano apprestato per la convenuta e per la ricorrente che doveva rimanere lì a dormire”* (cfr. verbale di udienza del 15.9.2020).

Ritenuto dunque dimostrato che la ricorrente ha eseguito la prestazione di attività lavorativa in qualità di colf convivente con qualifica di collaboratrice domestica (livello Cs), deve essere riconosciuto il diritto della stessa a percepire le differenze retributive connesse allo svolgimento di mansioni superiori rispetto a quelle di effettivo inquadramento e comprensive anche dei ratei di tredicesima mensilità.

Ciò nondimeno, sulla base della disamina dei conteggi versati in atti, deve riconoscersi il diritto della lavoratrice a percepire la minor somma di € 3.727,12 (di cui € 1.010,18 a titolo di t.f.r.), rispetto alla maggior somma richiesta in pagamento di € 4.961,20, dal momento che nei conteggi è stata computata anche l'indennità sostitutiva delle ferie (per il valore di € 1.148,97) e la relativa incidenza sul t.f.r. (pari ad € 85,11) laddove invece alcuna allegazione è contenuta in ricorso circa la mancata fruizione delle ferie maturate da parte della lavoratrice e correlativamente alcuna prova è stata fornita sul punto.



Le spese del giudizio seguono la soccombenza e vengono liquidate secondo la misura indicata in dispositivo, tenuto conto del valore della controversia. **P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- Accoglie in parte il ricorso e, per l'effetto, dichiara illegittimo il licenziamento intimato alla ricorrente il 7.4.2019 in costanza dello stato di gravidanza e condanna la convenuta [REDACTED] a corrispondere in favore della ricorrente [REDACTED] a una indennità pari alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r di € 1.278,78 mensili per tutte le mensilità intercorse dal 7.4.2019 al 27.1.2020;
- Accerta e dichiara che per il tutto il periodo di lavoro svolto dal 5.2.2018 fino al 7.4.2019 [REDACTED] ha svolto mansioni di collaboratrice domestica convivente di cui al livello C-super del c.c.n.l. collaboratori familiari lavoro domestico federcolf e, per l'effetto, condanna [REDACTED] a corrispondere a [REDACTED] la somma di € 3.727,12 (di cui € 1.010,18 quale t.f.r.) a titolo di differenze retributive per il superiore inquadramento;
- Condanna [REDACTED] a rifondere in favore della ricorrente [REDACTED] le spese di lite, liquidate in complessivi € 2.000,00, oltre accessori fiscali, previdenziali e spese generali come per legge, disponendone la distrazione in favore del difensore costituito, dichiaratosi antistatario.

Bergamo, 28 gennaio 2021

Il Giudice Elena Greco

