

Tribunale Velletri Sez. lavoro, 16.10.2018

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di VELLETRI
sezione lavoro 1 grado

Il Tribunale in composizione monocratica in persona della dott.ssa Raffaella Falcione quale Giudice del lavoro all'udienza del 16/10/2018 ha pronunciato mediante pubblica lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione la seguente

SENTENZA AI SENSI DELL'ART.429 C.P.C.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 5697/2015 R.G.A.L. del Tribunale di Velletri e vertente

TRA

O.I.

Ricorrente

Rappresentata e difesa dall'avv.

E

CONDOMINIO C. C. LA G., in persona del l.r. pro-tempore,

Resistente

Rappresentato e difeso dall'avv.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

La ricorrente epigrafata afferma di avere prestato la propria attività lavorativa in favore del Condominio C. C. "la G.", sito in P. Via Della M. M. 2, dall'1.11.2008 al 31.07.2014, in virtù di un rapporto di lavoro svoltosi con le caratteristiche proprie della subordinazione, ancorché senza alcuna regolarizzazione.

Afferma, in particolare, di avere svolto, per tutta la durata del rapporto, le mansioni di addetta alle pulizie e all'apertura e chiusura del Condominio, venendo sottoposta al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, secondo l'orario da questi predeterminato: dalle 6,00 alle 9,00 e dalle 20,00 alle 21,00 (24 ore settimanali) dal lunedì al sabato fino al 30.06.2013, e dall'1.07.2013 al 31.07.2014 dalle 6,00 alle 9,00 e dalle 21,00 alle 23,00 (30 ore settimanali) sempre dal lunedì al sabato, venendo retribuita con la somma netta di Euro 700,00 mensili fino al 2012, e di Euro 800,00 dal 2013 alla cessazione.

Lamenta di avere prestato la propria attività lavorativa nelle festività nazionali infrasettimanali, senza ricevere alcun compenso a tale titolo, né per il lavoro straordinario diurno e notturno svolto; di non avere percepito gli stipendi dei mesi da aprile ad agosto 2014; di non avere usufruito di ferie e permessi né della relativa indennità sostitutiva; di non avere ricevuto alcun compenso a titolo di 13ma e 14ma mensilità né a titolo di TFR.

Pertanto, sul presupposto dell'esistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato regolato dagli istituti del CCNL Pulizie, e con diritto a essere inquadrata nel 2 livello del predetto CCNL, chiede che il Condominio convenuto, in persona del l.r. pro-tempore, sia condannato e corrisponderle la somma complessiva di Euro 26.458,79 per i titoli di cui ai conteggi allegati al ricorso, nonché a regolarizzare la sua posizione contributiva.

Il Condominio C. C. "la G.", in persona del l.r. pro-tempore, si costituisce in giudizio e chiede il rigetto del ricorso per la sua infondatezza. Afferma che la ricorrente ha lavorato presso il Centro solo nel 2008 quale dipendente della società E. sas di G.S., a cui erano stati affidati in appalto il servizio di pulizia e apertura e chiusura del Centro, affidati poi nel 2009 alla C.C.I. a r.l..

In ogni caso contesta i conteggi di controparte eccependo che, tenendo conto del part time di 4 ore fino al giugno 2013 e di 5 ore dal luglio 2013 in poi, e considerato il lavoro ordinario notturno (e non straordinario) svolto dalle 22,00 alle 23,00, la somma eventualmente dovuta alla lavoratrice è pari a Euro 16.897,12, come da conteggi che produce.

Nella fase istruttoria veniva acquisita la prova documentale e ammessa la prova per testi.

L'istanza avanzata dal procuratore del Condominio resistente di ammissione di certificazione anagrafica comprovante la data di nascita del figlio della ricorrente e di ammissione della testimonianza del l.r. del C.C.I. a r.l. veniva rigettata. Ed infatti, il rito speciale del lavoro, improntato ai principi di oralità, immediatezza e concentrazione, prevede una serie di rigide preclusioni, ed in tale ottica l'art. 416, ultimo comma, c.p.c. dispone che il convenuto deve costituirsi almeno 10 giorni prima dell'udienza e indicare nella memoria di costituzione, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi. Ne discende che sono ammissibili i soli documenti sopravvenuti alla costituzione del convenuto, o quelli che non erano nella materiale disponibilità della parte e di cui la stessa non poteva entrare tempestivamente in possesso. Non sono invece ammissibili le testimonianze dei soggetti non indicati, ancorché genericamente, nella memoria di costituzione.

All'udienza odierna dopo la discussione, previa concessione di termine per note, la causa veniva decisa sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi e a verbale, dando lettura della sentenza con motivazione contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c..

Il ricorso è in parte fondato per i motivi di seguito esposti.

Così individuato il thema decidendum del presente giudizio, si osserva che la domande azionate dalla ricorrente postulano la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, sussumibile nella nozione generale contenuta nell'art. 2094 c.c., con le mansioni, gli orari e la durata dedotti in ricorso.

Grava su chi agisce in giudizio, secondo la previsione generale dell'art. 2697 c.c., l'onere di dimostrare la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato. Ed invero, in quanto elemento costitutivo delle pretese azionate, grava su chi agisce in giudizio dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro caratterizzato dal requisito della subordinazione, anche per le ricadute sul piano previdenziale, amministrativo e penale della mancata denuncia di un rapporto di lavoro subordinato e delle relative omissioni contributive, le quali, ultime, integrano specificamente il reato di cui all'art. 2, comma 1 bis, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito in L. 11 novembre 1983, n. 638 e successive modifiche. La domanda non può, quindi, trovare accoglimento, ove non sia stata adeguatamente provata, a prescindere dal fatto che parte resistente abbia a sua volta assolto l'onere di dimostrare la fondatezza della propria tesi difensiva (cfr., in termini, Cass. n. 2728 del 8 febbraio 2010).

In merito alla vexata quaestio inerente la definizione della subordinazione, si osserva che può dirsi principio acquisito al sistema ordinamentale quello per cui ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato, che di rapporto di lavoro autonomo, in base al contenuto del suo concreto atteggiarsi.

La nozione di subordinazione, come enucleata dagli interpreti a seguito di un travagliato iter interpretativo, è ricostruibile ex post soltanto alla luce di alcuni elementi sintomatici, tra cui, soprattutto, assume natura caratterizzante l'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro, che si traduce nella presenza di un potere gerarchico, organizzativo e disciplinare, da cui evincerne l'etero-

determinazione, peraltro non da valutare in astratto, ma da apprezzare in concreto, con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, nonché alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'impresa datoriale (cfr., da ultimo, Cass., n. 11207 del 14 maggio 2009); a ciò fanno, poi, da corollario altri indici presuntivi, quali la collaborazione, l'assenza di rischio, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di essa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, che possono avere una portata sussidiaria ai fini della prova della subordinazione e possono essere decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente (cfr., per tutte, Cass. 20 luglio 2003, n. 9900, Cass. e Cass. 19 maggio 2000, n. 6570).

È, quindi, proprio il requisito dell'assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare altrui, derivante dallo stabile e continuo inserimento nell'apparato aziendale del datore di lavoro, che vale in primo luogo a caratterizzare il tipo contrattuale, dovendosi utilizzare gli altri elementi discriminanti solo nel caso di oggettiva difficoltà a ricostruire quest'ultimo in maniera attendibile (cfr., da ultimo, Cass., sez. lav., 11 aprile 2008, n. 9545 e Cass., sez. lav., 5079 del 3 marzo 2009).

Ne discende l'impossibilità di ipotizzare un modello astratto omnicomprensivo adatto ad ogni ipotesi concreta, per cui, come ritenuto dalla Corte di legittimità, l'esistenza del vincolo della subordinazione va concretamente apprezzata dal giudice del merito con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore (cfr. Cass., sez. lav., n. 3614 del 16 febbraio 2010).

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha messo in luce come non costituisca requisito indispensabile per la qualificazione del tipo negoziale, anche con riferimento alla distinzione rispetto al lavoro autonomo, il carattere dell'assiduità del controllo e della vigilanza attraverso cui il datore di lavoro esercita sul lavoratore subordinato il potere gerarchico e organizzativo, ben potendo tale controllo essere più o meno intenso, o attenuato, in relazione alla natura delle mansioni svolte dal lavoratore subordinato e alle caratteristiche dell'attività esercitata dall'azienda nella quale egli è inserito (cfr. ad es. Cass. n. 18757 del 26 settembre 2005).

Venendo, quindi, alla disamina delle risultanze istruttorie, appare utile riportare il contenuto delle testimonianze rese nel corso del giudizio.

B.D., teste di parte ricorrente, ha dichiarato: "Dal giugno del 2002 al dicembre 2015 ho avuto in locazione un immobile ubicato nel condominio la Galleria di Pomezia adibito ad ambulatorio dentistico. E' vero che la ricorrente ha lavorato per il Condominio nel periodo che mi si legge al capitolo 1. E' vero che era addetta alla pulizia non so dire se fosse addetta all'apertura in quanto io arrivavo alle 8,00 il condominio era già aperto e la ricorrente era presente sul posto. La sera invece andavo (via ndr) alle 20,00/20,30 e la vedevo chiudere il condominio ossia abbassava le serrande e bloccava l'ascensore per impedire l'accesso dai garage. Bloccava anche con una grata le rampe di accesso comuni con un ristorante. Confermo che la vedevo sul posto alle 8,00 del mattino e alle 20,00 di sera dal lunedì al sabato almeno i sabati in cui lavoravo. Nelle altre ore della giornata mi capitava di vederla le volte che uscivo dallo studio intorno alle 11,00 circa ora della pausa caffè e alle 15,30 dal rientro dalla pausa pranzo. Qualche volta sono andata a cena al ristorante ubicato all'ultimo piano del condominio e ho visto la ricorrente anche dopo le 21,00. Ciò sarà accaduto all'incirca due/tre volte al mese. Nulla so sulle ferie della ricorrente e non l'ho mai vista lavorare nei giorni festivi in quanto il mio studio era chiuso. Non so dire chi fosse il titolare del rapporto di lavoro della ricorrente".

D.G.R.M., teste di parte resistente, ha dichiarato: "Dal 2009 al dicembre 2013/2014 ho avuto in locazione un immobile ubicato nel condominio la Galleria di Pomezia adibito a ufficio impresa di pulizie. Non ho mai visto la ricorrente per cui non so dire se abbia lavorato per il condominio dal novembre 2008 al luglio 2014. Non mi risulta che la ricorrente si occupasse delle pulizie e dell'apertura e chiusura del condominio in quanto io vedevo un uomo di cui non conosco il nome. Io di solito mi recavo in ufficio alle 5,00/6,00 del

mattino e trovavo il condominio aperto. La sera andavo via a volte alle 20,00 o anche più tardi ma non ho mai assistito alla sua chiusura".

P.A. ha dichiarato: "Sono stata condomina in affitto del C. C. la G. dal 2002 al 2016 avendo un Poliambulatorio odontoiatrico. Ricordo che la ricorrente sin dal 2004 a fino al 2014 si occupava delle pulizie delle parti condominiali del Centro Commerciale nonché di aprire e chiudere il Centro che era protetto con delle serrande ed un sistema di allarme. La vedevo al lavoro la mattina quando mi recavo presso il Centro alle 8,30-8,45 poiché lo studio apriva alle 9,00 e la vedevo la sera che ci aspettava per chiudere il Centro fino alle 21,00. L'ho vista anche nell'atto di fare le pulizie. So che gli attrezzi da lavoro che utilizzava erano riposti in un locale sito al primo piano. E' vero che la ricorrente lavorava nelle ore indicate al capitolo 3 delle circostanze di prova ma come ho detto io non mi sono mai trattenuta presso il Centro oltre le 21,00. Il mio studio era aperto dal lunedì al venerdì ma capitava di andarci anche di sabato e in tali occasioni ho visto la ricorrente al lavoro. L'ho sempre vista al lavoro ad eccezione dei 15 giorni del mese di agosto in cui lo studio era chiuso, Non so dire se ha lavorato nei giorni festivi. Ricordo che nei primi anni ho visto F.M. amministratore del condominio dare direttive di lavoro alla ricorrente, poi non ho visto più nessuno. Posso dire che il M. era l'Amministratore perché era colui a cui pagavo il condominio e firmava le ricevute per quitante. L'ho vista lavorare anche in stato di evidente gravidanza. Per quanto mi consta ha lavorato anche nel 2009 in quanto non ricordo di non averla vista al lavoro per un lungo periodo. Credo che il M. stato amministratore del condominio fino al 2009/2010. Non ho mai visto la ricorrente allattare il figlio. Come ho detto venendo la ricorrente al lavoro sia la mattina quando mi recavo allo studio che la sera quando finivo di lavorare poiché si occupava di chiudere il Centro Commerciale, Preciso che la sera la ricorrente era in compagnia del marito. Non l'ho vista mai chiudere il Centro Commerciale nel periodo luglio 2013 - /luglio 2014, in cui chiudeva alle 23,00 perché ho detto io chiudevo lo studio alle 21,00".

D.L., teste di parte resistente, ha dichiarato: "Non ho mai visto la ricorrente ne l'ho mai sentita nominare. Ho un ufficio all'interno del C. C. la G. di Pomezia dal Febbraio 2007 ad oggi ma ribadisco di non conoscere la ricorrente. Preciso ancora che sono presente in ufficio dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 13 del mattino e dalle 14 alle 18".

Ciò posto va rammentato al riguardo che, è pacifico nella giurisprudenza di legittimità, che l'esame e la valutazione dei documenti e delle risultanze della prova testimoniale, il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla credibilità di alcuni invece che di altri, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito che, nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento (senza peraltro essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, sono logicamente incompatibili con la decisione adottata Cass. Sez. L. n. 17097 del 2010).

L'art. 116 c.p.c. dispone, infatti, che "Il giudice deve valutare le prove secondo il suo prudente apprezzamento, salvo che la legge disponga altrimenti. Il giudice può desumere argomenti di prova dalle risposte che le parti gli danno a norma dell'articolo seguente, dal loro rifiuto ingiustificato a consentire le ispezioni che egli ha ordinate e, in generale, dal contegno delle parti stesse nel processo".

In particolare, per quanto attiene al giudizio sull'attendibilità, soggettiva e oggettiva, dei testimoni, i supremi giudici hanno enucleato una serie di parametri a cui il giudice deve attenersi quali: la precisione e completezza delle dichiarazioni, le possibili contraddizioni, la credibilità delle dichiarazioni in relazione alle qualità personali del testimone, ai rapporti con le parti ed anche all'eventuale interesse (ancorché indiretto) ad un determinato esito della lite.

Nel caso in esame ritiene la scrivente di privilegiare le dichiarazioni rese dai testimoni della lavoratrice ricorrendo tutti i parametri indicati dalla giurisprudenza di legittimità, mentre invece i due testimoni di parte resistente hanno reso dichiarazioni generiche, lacunose e frammentarie.

Quanto poi alla documentazione prodotta dal condominio resistente come allegati n. 2 e 3 alla memoria di costituzione, va evidenziato che si tratta di atti prodotti in fotocopia, privi di data certa e di incerta provenienza, con la conseguenza che agli stessi non può essere attribuita alcuna valenza probatoria.

Pertanto, alla luce delle emergenze istruttorie così riassunte, valutate alla luce dei principi di diritto innanzi richiamati, che costituiscono la cornice ermeneutica entro cui inquadrarle, a parere di questo giudice, può concludersi che la ricorrente ha fatto fronte, in modo serio e rigoroso, all'onere di cui era gravata di provare i fatti costitutivi delle domande proposte in sede giudiziale, sia pure nei limiti di seguito precisati.

Orbene, una volta accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro connotato dalle caratteristiche della subordinazione e le sue articolazioni, il convenuto è onerato di provare l'esatto adempimento ovvero l'impossibilità sopravvenuta, a lui non imputabile, della prestazione (cfr. S.U. 13533/2001).

In caso contrario dovranno ritenersi provati i pagamenti entro i limiti ammessi dallo stesso lavoratore. In merito alla prova dei pagamenti, va considerato, inoltre, che costituisce dovere legale del datore di lavoro di rilasciare al dipendente regolare prospetto paga (L. n. 4 del 1953) per il periodo relativo alla prestazione lavorativa resa, costituendo la busta paga la prova principale per il datore di lavoro per provare la circostanza relativa al pagamento delle somme (che infatti ben può avvenire in contante) dovute al lavoratore.

Nel caso di specie, il Condominio convenuto, che ha disconosciuto in radice l'esistenza del rapporto di lavoro rivendicato dalla O., non ha provato di avere retribuito la stessa in modo adeguato e proporzionato in relazione alla qualità e quantità di lavoro prestato, secondo quanto previsto dal CCNL applicabile al caso concreto, anche ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Ciò detto va precisato che i contratti collettivi post-corporativi di lavoro, non dichiarati efficaci erga omnes ai sensi della L. n. 741 del 1959, costituiscono atti di diritto comune aventi natura negoziale e privatistica, applicabili esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano espressamente aderito ai patti collettivi, oppure li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, senza alcuna contestazione, delle rispettive clausole al singolo rapporto (cfr. Cass. n. 2843 del 10 febbraio 2006).

Tuttavia, gli indici retributivi concordati nel contratto collettivo, seppure non applicabili in via diretta, possono essere utilizzati come base parametrica al fine di individuare una retribuzione equa e proporzionata alla qualità e quantità dell'attività lavorativa espletata, di modo da garantire il principio di adeguatezza della retribuzione percepita al lavoro prestato, secondo i dettami stabiliti dell'art. 36 Cost.. Invero, in assenza di elementi di segno contrario, il contratto collettivo rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione, anche se limitatamente ai titoli contrattuali che costituiscono espressione, per loro natura, della giusta retribuzione, con esclusione, quindi, dei compensi aggiuntivi e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima (cfr., di recente, Cass. n. 153 dell'11 gennaio 2012).

Nel caso in disamina, la ricorrente non ha provato che il Condominio convenuto applicasse ai propri dipendenti il citato CCNL, né che aderisse alle associazioni firmatarie dello stesso, per cui gli indici retributivi del CCNL Pulizie possono essere utilizzati per quantificare la paga base e la 13ma mensilità, connaturata al concetto di equa retribuzione alla stregua delle previsioni dell'art. 2120 c.c., dal momento

che quel livello retributivo è idoneo a esprimere la retribuzione adeguata alla qualità e quantità del lavoro prestato, in ragione del settore di attività svolto dalla compagine sociale.

Vanno, quindi, respinte le domande relative alla corresponsione della 14ma mensilità e dei permessi non usufruiti e non retribuiti, poiché si tratta di istituti di diretta derivazione pattizia.

Non spetta, altresì, alla ricorrente il compenso per il lavoro straordinario, diurno e notturno, considerato che la prestazione lavorativa resa, per stessa ammissione della lavoratrice, non ha mai ecceduto le 40 ore settimanali.

Né spetta, infine, alla O. l'indennità sostitutiva per le ferie non godute, e quella per il lavoro festivo infrasettimanale, in quanto la stessa non ha assolto all'onere di dimostrare l'esecuzione di una prestazione lavorativa senza avere usufruito delle ferie e/o nei giorni festivi, posto che i testimoni esaminati nulla hanno saputo riferire al riguardo.

Com'è noto, l'affermazione, reiteratamente e correttamente ripetuta nelle massime giurisprudenziali, secondo cui spetta al lavoratore, il quale chieda il riconoscimento del compenso per lavoro straordinario - ma il discorso vale anche per l'indennità per lavoro in giornate festive -, fornire la prova positiva dell'esecuzione della prestazione lavorativa oltre i limiti, legalmente o contrattualmente previsti, costituisce proiezione del principio guida di cui all'articolo 2697 c.c., configurandosi lo svolgimento di lavoro "in eccedenza" rispetto all'orario normale quale fatto costitutivo della pretesa azionata. La relativa prova, di conseguenza, va fornita in modo pieno e rigoroso dal lavoratore, su cui grava l'onere di provare non solo lo svolgimento di lavoro straordinario, ma anche la sua effettiva consistenza. Sicché, secondo il costante insegnamento Corte di legittimità, "il lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro, senza che l'assenza di tale prova possa esser supplita dalla valutazione equitativa del giudice", utilizzabile solo in riferimento alla quantificazione del compenso (cfr., per tutte, Cass. 3 febbraio 2005, n. 2144, Cass. 29 gennaio 2003, n. 1389 e Cass. 14 agosto 1998, n. 8006). In effetti, a norma dell'art. 432 c.p.c., i presupposti per la valutazione equitativa del giudice ricorrono soltanto nella misura in cui sia certo il diritto, ma non sia possibile determinare la somma dovuta in base al diritto accertato. Alla stregua di questa impostazione di fondo, la Suprema Corte, più di recente, ha rimarcato il particolare rigore da osservare nell'accertamento del fatto costitutivo, specificando che il lavoratore che agisca per ottenere il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro e, ove egli riconosca di aver ricevuto una retribuzione ma ne deduca l'insufficienza, è altresì tenuto a provare il numero di ore effettivamente svolto, senza che eventuali - ma non decisive - ammissioni del datore di lavoro siano idonee a determinare una inversione dell'onere della prova (cfr. Cass. n. 3714 del 16 febbraio 2009).

Passando, quindi, ad analizzare le ulteriori poste attive richieste dalla parte ricorrente si osserva che, dagli stessi conteggi depositati dalla lavoratrice, da ritenersi correttamente elaborati sulla base dei parametri innanzi indicati e tenendo conto del 2 livello di inquadramento di cui al CCNL Pulizie (che va riconosciuto alla O. in considerazione delle mansioni dalla stessa espletate), nonché immuni da errori di calcolo, risulta che il compenso mensile spettante alla O. era inferiore rispetto a quello riconosciuto dalla lavoratrice come corrisposto. Ed infatti, dal 2008 al 2014 la ricorrente ha percepito la somma mensile di Euro 700,00 (fino a dicembre 2012) e poi di Euro 800,00, superiore a quella (composta da minimo -contingenza EDR ecc.) calcolata tenendo conto del compenso per le ore lavorate, che non ha mai superato i 621,07 euro (cfr. conteggi di parte relativi al mese di luglio 2014). Nel "riepilogo generale differenze paga", infatti, si legge che la paga oraria dovuta è di Euro 40.754,58 e quella percepita è di Euro 47.000,00.

La somma di Euro 4.113,79 dovuta a titolo di 13ma, quindi, deve, ritenersi assorbita da quanto effettivamente percepito dalla lavoratrice. La giurisprudenza di legittimità afferma in materia che la retribuzione pattuita secondo il sistema della paga oraria globale può ricomprendere anche emolumenti obbligatori per legge, quali i compensi per ferie, per festività nazionale ed infrasettimanali e per

tredecima mensilità. Pertanto, qualora il lavoratore lamenti che qualcuno degli elementi della retribuzione non gli sia stato corrisposto, il giudice del merito deve, in primo luogo, decidere se si tratti di emolumento obbligatorio nel senso predetto ed esaminare, poi, se tale emolumento si debba o meno ritenere ricompreso nella retribuzione globale e se quest'ultima sia corrispondente al precetto dell'art. 36 Cost..

Diversamente, il criterio dell'assorbimento non opera per il TFR, che matura alla cessazione del rapporto senza che sia concepibile un controllo sui differenti titoli, sicché va escluso il diritto ad una applicazione cumulativa dei benefici previsti dal contratto individuale e da quello collettivo. Ove si accerti che il compenso pattuito dalle parti sia superiore a quello minimo previsto dal contratto collettivo, il datore di lavoro, cui non è impedito di erogare un trattamento più favorevole, potrà ottenerne la restituzione solo ove dimostri che la maggiore retribuzione sia stata frutto di un errore essenziale e riconoscibile dell'altro contraente ex artt. 1429 e 1431 c.c. (cfr. Cass. sent. n. 46/2017).

E', quindi, dovuta a O.I. la somma di Euro 4.764,89 a titolo di TFR.

Spetta, infine, alla ricorrente la retribuzione pattuita tra le parti, pari a Euro 800,00 mensili, non corrisposta per i mesi da aprile a luglio 2014, per un importo complessivo di Euro 3.200,00.

In definitiva, il Condominio C. C. "la G.", in persona del l.r. pro-tempore, va condannato al pagamento in favore di O.I. della somma complessiva di Euro 7.964,32, oltre interessi al tasso legale sul capitale via via rivalutato annualmente (cfr., per tutte, Cass., S.U., 29 gennaio 2001, n. 38), secondo la previsione generale dell'art. 429, comma 3, c.p.c., dalla scadenza delle rate di credito sino all'effettivo soddisfo.

In linea con il costante insegnamento della Corte di legittimità, da cui non sussistono ragioni per discostarsi, per cui "l'accertamento e la liquidazione dei crediti pecuniari del lavoratore per differenze retributive debbono essere effettuati al lordo delle ritenute contributive e fiscali, tenuto conto, quanto alle prime, che la trattenuta, da parte del datore di lavoro, della parte di contributi a carico del lavoratore è prevista, dall'art. 19, L. 4 aprile 1952, n. 218, in relazione alla sola retribuzione corrisposta alla scadenza, ai sensi dell'art. 23, comma primo, medesima legge; e che il datore di lavoro, che non abbia provveduto al pagamento dei contributi entro il termine stabilito, è da considerare - salva la prova di fatti a lui non imputabili - debitore esclusivo dei contributi stessi (anche per la quota a carico del lavoratore); ed atteso, quanto alle ritenute fiscali, che il meccanismo di queste inerisce ad un momento successivo a quello dell'accertamento e della liquidazione delle spettanze retributive e si pone in relazione al distinto rapporto d'imposta, sul quale il giudice chiamato all'accertamento ed alla liquidazione predetti non ha il potere d'interferire" (cfr., per tutte, Cass. 11 luglio 2000, n. 9198, Cass. 15 luglio 2002, n. 10258 e Cass., n. 18584 del 7 luglio 2008, Cass. n. 19790 del 28 settembre 2011 e Cass., sez. lav., n. 3525 del 13 febbraio 2013, nonché, più di recente, Cass., sez. lav., n. 12566 del 29 maggio 2014, nelle quali ultime viene precisato che dall'importo lordo dovuto va detratto quello netto percepito).

Va rigettata, invece, la domanda di pagamento dei contributi omessi, in quanto, pur trovando l'obbligo contributivo fondamento nel principio di automaticità fissato dall'art. 2116 c.c., si tratta di una domanda per la quale il lavoratore è privo di legittimazione attiva, dovendo i versamenti essere effettuati nei confronti dell'Istituto previdenziale. Si tratta, inoltre, di domanda diretta nei confronti di un soggetto terzo rispetto alle parti in causa che, quindi, doveva essere convenuto in giudizio.

La parziale soccombenza giustifica la compensazione di 1/3 delle spese processuali che vengono liquidate e distratte come in dispositivo, ai sensi degli artt. 91 e 93 c.p.c..

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando,

1. Accerta e dichiara che tra O.I. e il Condominio C. C. "La G." ha avuto luogo un rapporto di lavoro subordinato part-time dall'1.11.2008 al 31.07.2014 (per 24 ore settimanali fino al 30.06.2013 e 30 ore settimanali dall'1.07.2013 al 31.07.2014) con inquadramento della lavoratrice nel 2 livello del CCNL Pulizie.

2. Per l'effetto, condanna il Condominio C. C. "la G.", in persona del l.r. pro-tempore, a corrispondere a O.I. la somma complessiva di Euro 7.964,32, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo, per i titoli di cui in motivazione.

3. Rigetta le altre domande di pagamento.

4. Compensa di 1/3 le spese processuali e condanna il Condominio resistente, in persona del l.r. pro-tempore, a rimborsare alla ricorrente i residui 2/3 che vengono liquidati in complessivi Euro 1.800,00 oltre IVA CPA e spese forfettarie come per legge, con distrazione in favore del procuratore che se ne dichiara antistatario.

Così deciso in Velletri, il 16 ottobre 2018.

Depositata in Cancelleria il 16 ottobre 2018.