La Via crucis del lavoratore domestico in Monferrato, dettata da CISL, INPS, ITL, INL. Ultima stazione: sepoltura o risurrezione?

Il Monte Calvario: l'esclusione dal LUL dei lavoratori domestici, la più debole categoria – il convivente con il suo datore di lavoro. L'omertà che fa da padrona, il malcapitato diventa preda in mano alle iene, esperte in manipolazione … Vogliamo fare qualcosa per ridare la dignità al lavoratore domestico, al lavoro, alla salute di chi non dorme che a pezzi per anni?

Via Crucis del lavoratore domestico in Monferrato, dettata da CISL, INPS, ITL, INL. Ultima stazione: sepoltura o risurrezione?

4 anni fa …

Denuncia con lettera RR a INPS Casale Monferrato … inizio calvario 17/07/2017

Sono in ordine di tempo, "stazione per stazione"

Il contratto, scritto da CISL Casale Monferrato, "adatto" ai stranieri, dove non appare mai la parola part-time, non l'orario giornaliero dalle ore …….. alle ore; pausa ……. A tempo indeterminato 30 ore settimanali, è la dicitura sotto cui avrai solo 2/3 ore di libertà giornaliera, sotto un generico 5 ore/gg di contributi. Si pensava che in essere questa truffa può essere smascherata … 4 anni e ancora nulla, vogliamo scoprire insieme perché non si potrà mai arrivare alla verità?

Seguitemi:

La denuncia INPS, la corrispondenza con cui mi confidavo, scusate gli errori, (straniera autodidatta), non trovava un senso a tutto quel modo assurdo di fare, di "indagare", una logica, qualcosa che dia un senso a quel silenzio, mancanza di risposta, mentre notavo che la "controparte" cambiava l'atteggiamento – e lì ho capito tutto. Per me è importante dare un senso a tanta delusione, perché io ci credo nel valore del lavoro dei funzionari dello Stato, ma quello che mi è capitato ha stravolto ogni mia convinzione. La sofferenza causata dalla mancanza di tutela del lavoro/ lavoratore in Italia, privato d'informazioni. La verità è svenduta, svalutata, ridicolizzata, calpestata, derisa, alla fine diventata quasi inutile? Almeno così è capitato in questo caso, iniziato ad ottobre 2011 a Torino, lavoro iniziato per questa famiglia il 01/11/2011 – ancora ferita aperta grazie alla catena CISL, INPS, ITL, INL. La semplice soluzione? Filmare per smascherare? Fu lasciata la coscienza/l'omertà di ciascuno a testimoniare l'unica verità, questo perché poteva essere chiesta anche al secondo malato, che all'epoca era ancora possibile. Il datore di lavoro, era affetta da mutacismo già prima di 01/11/2011 … La figlia nega questa data come inizio, ai verbali dichiara dicembre, spunterà come nulla fosse nella bozza preparata tra avvocati, la stessa avvocatessa che fu tutore della malata, che ha rifiutato il tentativo di conciliazione da parte del lavoratore si presenterà in veste di rappresentate dell'unica erede, nonché il datore di lavoro di fatto, la stessa che ha fatto il contratto per conto terzi, ha firmato tutte le buste paga, manipolava tutto e tutti, un cerchio perfetto. La stessa con cui né INPS, né ITL ha mai voluto metterci faccia a faccia, allo stesso tavolo, per smascherare – per comprendere come pensava chi tutela in teoria il lavoro, la salute del lavoratore, l'abbandono di incapace

in mezzo, un contratto truffa CISL, a misura di straniero disinformato, privato dei contributi, obbligato a lavorare con 5 ore di contributi – quando la sua giornata lavorativa era di 21/22 ore – cioè 2/3 ore di libertà?! Come stavano queste due cose in quella specie di <regolare contratto di domestica convivente con 30 ore settimanali, a tempo indeterminato – senza collocare mai da che ora a che ora sei presente/assente – farmaci salvavita e infortuni>.

Chi sarà in grado di liberare il lavoratore di questo giogo? A spese di chi? Dovrà spendere sempre il povero, non bastava la denuncia in essere? Hanno fatto 5 verbali per condannare chi lavorava senza contributi per colpa di chi non racconta la verità, di chi non fa contratti conforme al CCNL, di chi non risponde alle email.

Chi assiste e convive con malati con disabilità e Alzheimer 5 ore di contributi al posto di 10 ore Cisl Casale Monferrato.

10/2017 Denuncia in essere -💼 inizia 7:00 - pausa 14:00 -17,30 rientro uscirai poi domani all'ora di pausa, rientri, esci ecc. 5 h contributi/gg da oltre 5 anni. Sindacati avvertono: "VOI NON POTETE DENUNCIARE IN ESSERE, finite in strada". 01/2018 fuori palazzo 2 ispettrici ti fanno firmare un foglio, non è per te. 02/02/2018 salgono al 1° piano, entrano nel appartamento di fronte, - no posto 💼.

Precisazione: per questo appuntamento sorpresa, si sono accordate telefonicamente con la figlia (hanno chiesto suo numero telefonico da me, via email), che il 02/02/2018, noi ispettrici INPS Alessandria, arriviamo a casa tua nella prima parte della giornata. Fatti trovare a casa! Infatti, si prenderà qualche ora libera lei, il suo marito pure, infatti fu lui ad aprirle. Se non fosse tutto questo concordato, nessuno si poteva trovare in quel orario – perché entrambi lavoravano. Nel appartamento di fronte, un ambulatorio, il mio posto di lavoro, sono partite in punta dei piedi: la figlia dirà. <Hanno scansionato le buste paga!> E così sia. Ma piede sul posto di lavoro, non l'hanno mai messo. In 24 h < sul mio posto di lavoro/l'abitazione dei malati> entra chi per 2/3 h ti dà una mano a cambiare i malati, coniugi più chi non vuole riconoscere/ l'unica figlia, l'orario reale di lavoro. Inps e ITL, mai messo piedi dentro, dichiara che lavori SOLO 5 h tutto il resto sei ai arresti domiciliari senza sbarre e senza diritto di firma/orario che attesti la tua detenzione. Obbligata a stare dentro con malati - abbandono d'incapace. Se io avessi avuto solo 5 ore di lavoro, stando alla sua dichiarazione mendace, per quale ragione non me ne andrei a casa, a 5 minuti a piedi? Perché amo farmi sfruttare?Archiviazione in gran silenzio 🔔 solo al 01/2019! Se io fossi alla conoscenza, che INPS Alessandria, avrebbe archiviato il mio caso, a quella data – marzo 2018, a 11 gg dal ultimo verbale, ma chi mai andava a lavorare oltre le 5 ore, il primo giorno dopo la notizia di archiviazione, sarei andata dritta all'INPS Alessandria, subito dopo le 12:00 – per consegnare le chiave dell'appartamento con i malati dentro: perché le ispettrici che hanno verificato e archiviato erano direttamente responsabile di quello che hanno firmato: abbandono di incapace, l'orario inesistente, all'indomani dalla notizia. Perché chi firma è responsabile. Non è potuto capitare questo proprio perché io non sono mai stata alla conoscenza, raggirata una volta da CISL, non mi potevano raggirare anche INPS – ma, se non hai raccontato il giusto al lavoratore, questo è già un'altra cosa.

ITL, acquisterà la testimonianza delle 2/3 h dell'altra ragazza, C. C., con cui lavoravo dal 2016, novembre (ma non dichiara questo periodo, ma nemmeno la data è chiara al verbale 2018) e RICONFERMANO la "detenzione senza diritto all'attestazione di essa". Non vogliono sapere con chi hai potuto gestire due malati – se non c'era nessuno dal 2016 – da quando il secondo malato è diventato non autosufficiente? Non importa se non avresti mai potuto farlo da sola, né con chi, perché sarebbe stato IL TESTIMONE DEL PERIODO, ma banalizzare anni di lavoro, di assistenza, dove non si dormiva che a pezzi. Tu

non hai DIRITTO DI FIRMARE NULLA 📝 ENTRANDO ALLE 17,30 sei sul posto di 💼 e la tua pausa in 24 h è tra 14:00 e 17:30 CCNL - CS conviventi è 54 e NON DI 30 ore settimanali 📝 ⏳

Secondo me, dopo la telefonata del marzo 2021, avvocatessa della controparte (ex tutore della malata) dichiara che INPS non approva il recupero dei contributi, che la prescrizione – dei 5 anni, che hanno già indagato per bene … Ma stiamo scherzando? Obbligate il lavoratore a restare con i malati, non si mete piede sul posto di lavoro, ma a casa degli altri si può andare e restare a lungo, poi partire in punta dei piedi come se … Mandate lettere dopo 14 mesi, non vi è bastato il decesso del datore di lavoro, con tuta la disinformazione possibile, mai un documento fornito per tempo – nel periodo della denuncia in essere – più il decesso – dunque fino a ottobre 2019, nulla avete fatto <per tempo>. Si è avuto in mano, la motivazione – nel 2020, solo ed esclusivamente grazie al Ministero del Lavoro, mai vista tanta ostilità perché la verità venga fuori. Era fuori legge sapere perché sei stato condannato a lavorare senza contributi da INPS, che cosa si era dichiarato, ma a rileggere i "miei verbali" c'è da tirarsi capelli, meno male che c'è la email per Bruna Canepari, del 01/'3/2018 – dove tutta la mia sfiducia è chiarissima.

Quanto costava alle ispettrici INPS arrivate vicino, di fronte al posto di lavoro, chiamare anche il lavoratore il (02/02/2018) – 5 passi in tutto, per chiarire TUTTO, mettere fine alla farsa che durava da 5 anni? Viene anche tu qui è PARLIAMOCI TUTTI QUANTI UNA BUONA VOLTA. Secondo me, sarebbe stato più utile per malati, lavoratore ed il datore di lavoro di fatto. E perché mai? NON fu possibile in sede privata con due funzionari dello Stato, non fu possibile in sede protetta, ma era giusto è legale lavorare senza contributi a tempo pieno con solo 55% di copertura contributiva, sotto rigoroso controllo INPS Alessandria.

Onestamente, faccio dei grandi sforzi a credere ancora nella legalità, giustizia sociale, ma si può arrivare a tanto e ridicolizzare il lavoratore, il lavoro, solo perché si è fidato dei funzionari dello Stato? Si è affidato. Dalle nostre parti, in Romania, il funzionario è qualcosa di … Mi sono data le dimissioni un giorno prima di partire verso Italia, il diritto del lavoro era una delle mie competenze, qui ho lasciato fare … ma poi ho detto, basta! Devo dire che da queste parti, non basta lottare con le armi della legge, non è bastata l'onestà, non la legalità, saprei bene perché le cose sono andate in questo modo, ma è ora che tutto finisca. L'ultima stazione, miei avversari conoscono la mia idea di pubblicare la mia Via Crucis, infatti abbiamo provato fino all'ultimo. Nulla da fare, hanno già decretato: hanno ragione loro. Hanno ridotto il lavoratore a qualcosa, oggetto, usa e getta. Non si può giocare con la salute dei malati così, non con la vita dei lavoratori che perdono anni di vita lavorativa. Per 3 mesi ho scritto articoli su Linkedin, mandavo il link ai implicati: totale indifferenza: certo, non è la loro vita quella calpestata. Non si può andare avanti così, c'è una fascia troppo debole, ridicolizzata, privata della sua dignità, e l'altra … che fa quello che ha voluto in questo caso. E' giusto? Non può essere mai giusto. C'è forse in Italia una sola istituzione che sia da portavoce per chi è calpestato nella sua dignità? Io ancora non l'ho trovata. Ho scoperto che né INPS, né ITL, né INL sono in grado di riconoscere le irregolarità contrattuale, ma hanno il potere di bloccare il recupero dei contributi, volendo.

L'orario di lavoro, nel nostro caso fu trasformato in orario di detenzione in carcere senza sbarre e senza diritto di attestarlo – bloccati per anni, grazie alla malafede, omertà. Non è questa la moneta con cui va ripagato chi per anni di vita rinuncia alla sua famiglia per curare la tua, non è umano trattare il lavoratore così. Non si può essere firmatari della Convenzione 189 U. E. è trattare il lavoratore domestico, con tanto di denuncia in essere in questo modo. Non potevo che mettere a disposizione tutta la storia per dare un senso

a tanta sofferenza, perché non capiti mai più in Italia tanta indifferenza e prepotenza, soprattutto con disabili in mezzo.

In questi anni

Fra tempo mi scaricavo sentenze su sentenze collegate a casi simili, non ho mai trovato nulla di simile

Se c'è qualcosa che ho scoperto, dopo aver percorso l'itinerario burocratico, è che l'unione contro la verità fa corpo unico. L'orario di vita lavorativo ridotto a pizzini alla vista cui le ispettrici si sono messe a ridere: <Signora, potrebbe averle scritto lei!>. Appunto, potrebbe, vogliamo anche verificarlo, toglierci il dubbio?! Vogliamo fare la prova dei pizzini scritti da me e pizzini scritti dalla figlia? No, tu hai la vita lavorativa ridotta a pizzini, a noi non interessa! Semmai dovrò andare in tribunale, pagare io da sfruttato un grafologo per poi … Ed è questo quello che si voleva sentire: a chi interessa che il lavoratore è sfruttato? A nessuno! A INPS non importa il tuo reale orario di lavoro, ma a me da sfruttato, sì! Come facciamo? Nulla da fare. Se INPS si mette di traverso alla legalità è inutile tentare: chi potrà mai riportare la dignità, la responsabilità di chi condanna il lavoratore e tutela il suo sfruttamento?

Ho imparato a riconoscere cosa si nasconde sotto certe frasi, "benevoli", come si possono ingannare le persone che leggono un verbale, vanificando il contenuto. Ci sono certi "esperti della persuasione" :

- INPS e ITL Alessandria, all'Ambasciata Rumena sul mio caso, iniziano a rispondere in ordine inversa: risponde ITL, che ha sì risposto per tempo, alla sua porta il lavoratore arrivava con il contratto già variato, è riuscito a farsi valere il lavoro, da solo. La stessa manovra imbroglio – mai collocare nemmeno le sue 2/3 ore, perché anche lì nel arco di 2 anni erano rigorosamente di mattino s', ma costantemente, ogni settimana anche di pomeriggio, per darmi la pausa: bastava e avanzava anche la sua testimonianza se avesse raccontato tutta la verità, raccontata a metà – l'imbroglio reggeva. Ma ho notato che nonostante dichiara che lavora solo dal 2017, che è falso – era dal 2016; ITL chiede consigli sui nomi dei altri testimoni, e qui ti stupisci. Come? Chi lavora dal 2017, è in grado di dare relazioni su quello che capitò dal 2011 al 2017, prima che lei arrivasse? Per la corrispondenza che ho avuto con ITL, manifesto la sfiducia verso questa ragazza, diventata ostile nei miei confronti – per poi leggere che ha fatto da "consigliere" per la mia vita lavorativa quando nemmeno sapevo della sua esistenza? Quali verità ITL vi è mai interessato? Tra testimoni chiave scelgono l'unica inconcludente che non ha "peso" avrebbe avuto se avrebbe raccontato il vero.
- La risposta verso l'Ambasciata Rumena
- ITL, mette la faccia, che tutto è andato conforme alla legge e varie – peccato che hanno girato attorno, risposte a metà, per i contributi, perché il lavoratore straniero stupito che sia per 30 ore settimanali che per 54 ore, aveva lo stesso stipendio. Anzi, notava nei MAV, che l'importo del valore di 1 h, diventò da 9 €/h con 30 ore settimanali, niente di meno che 5 €/ h, con la variazione a 54 ore settimanali, come se più lavori, meno guadagni. Anzi, anche nel sito INPS cassetto previdenziale, l'importo del reddito che era scritto lì, era totalmente diverso da quello per cui lui avrebbe pagato tasse in tutti quei anni, voleva sapere da INPS, come mai tutte queste discrepanze? Siccome nessuno gli rispondeva, aveva chiesto all'Ambasciata: il motivo per cui fu condannato a lavorare senza contributi (con part-time sulla carta" sotto indagine INPS). Rispondono che era tutto regolare: giusto è essere privati della tutela del orario svolto, lavorare 30 oppure 54 ore è la stessa cosa. Ma davvero? Lo rivelerà la misera disoccupazione: ma si può obbligare a lavorare una persona privandola da contributi sotto indagine INPS? Certo, basta capitare a Cisl Casale Monferrato e

denunciare in essere a INPS Alessandria. Non avete alcun diritto ai contributi e salute, pregate che la fortuna vi trovi persone di parola, altrimenti: zero tutela.

- ITL, fa il primo passo per "dire in difesa" del INPS, che anche INPS ha fatto di tutto per dimostrare che <il lavoratore, non ha elementi sufficienti per farsi valere le pretese> ed è per questo che, il caso fu archiviato in essere. Falso fu dichiarato sia quando si dichiara all'Ambasciata che il lavoratore fu informato allo sportello già dal mese di marzo 2018 (fine giugno in realtà con delega in allegato): sarebbe a dire che fu archiviato lasciando lavorare un mobbizzato, privo dei contributi per il reale orario di lavoro svolto. Chiedeva di stare a tavola in sede protetta con chi realmente aveva gestito tutto, ma aveva mentito ai verbali, con chi aveva fatto il contratto per conto terzi, gestiva le presenze, ferie dall'inizio alla data odierna. Chiedeva cose da altro mondo!
- Risulta da qualche dichiarazione INPS, cosa esattamente facesse il lavoratore, assisteva due malati non autosufficienti, responsabilità ben diversa, rischio abbandono di incapace. Chi non è stato in grado di rilevare l'orario di lavoro arrivando per ben due volte da Alessandria, pagate per mettere fine al incubo, contratto truffa CISL a misura di straniero: non sanno nemmeno loro l'orario, chiediamo forse al farmacista, al carrozziere, oppure al macellaio che sono tutti nel raggio di 200 m. E' questa la tutela del lavoratore convivente con malati, buono da sfruttare, invisibile a chi della legge non ne vuole sapere. Bisogna vergognarsi, camminare con testa in basso, perché non bisogna mai denunciare chi sfrutta, è vergognoso. Certo, perché loro hanno perso anni di contributi per la loro pensione, oppure qualcuno ha rispettato la legge e oggi sono in pensione? Anche giudicati per poco di buoni, perché bisogna subire e stare zitti. <Hai visto che non hai risolto nulla!> E già, chi sa come mai? Io un idea chiara mi la sono fatta.

Nel arco di 24 ore – una pausa di solo 2/3 ore, tutto il resto del tempo, rinchiuso con i malati? Giornata lavorativa che sulla carta, aveva solo 5 ore di contributi, mentre si usufruiva della sua vita – da oltre 6 anni, in quella forma di contratto truffa? Contratto contestato dal inizio, ma ridicolizzato, fatto passare per uno che pretende ragione nonostante? 5 ore – non importa se di mattina e saresti libero il pomeriggio, né inverso, perché sotto questa dicitura, tu avrai in 24 ore, solo 2/3 ore di libertà! Nonostante, non è mai stato collocato l'orario galleggiante – imbroglio di CISL, perché fissarlo sulla carta, sarebbe tradirsi che stavano truffando sia lo Stato che il lavoratore? Allora cosa fare? Ignorare la domanda, persuadere il lavoratore che l'indagine sarà lunga, che Agenzia delle Entrate avrà da indagare, perché hai dichiarato soldi in nero, spaventare chi si è presentato di spontanea volontà per testimoniare in sede INPS. Persuadere che è meglio non dire la verità, perché passi guai con la finanza. Perché in Italia si fanno dichiarazione dei redditi con lavoro in nero, non in base ai contratti? Così rompono il verbale in sede, rifiutano l'unica persona che mi aveva accompagnato per oltre 5 anni con l'auto alla domenica: <Perché lei è proprio sicuro che andava a lavorare lì?>, e già, andava a divertirsi con due malati non autosufficienti!

- Se non ci fossi io stessa, la persona che ha lottato contro questo male, io lo considero un male, tutto questo corpo unico di uffici accaniti contro chi "pretende" tutela del suo lavoro svolto per anni accanto a quei coniugi malati. Si ostina a far valere il reale orario di lavoro, non cosa superflua, perché essere impediti da chi fu chiamato in soccorso, banalizzati, fatti passare per una persona che racconta il non vero, mentre lì dentro c'erano persone che soffrivano veramente, la tua salute era ai estremi, psicologicamente spinti al limite, pressione del cuore alle stelle e vedere la serenità con cui ti guardavano le ispettrici: <Lei signora, non ha più voglia di lavorare!>. Diciamo, onestamente, non ha più voglia di farsi sfruttare, raggirare, né da INPS, né da ITL, ma nemmeno da ITL.

- Che il lavoro che svolgi non vale nulla ai occhi dell'INPS, ho capito subito, ma da lì al far finta di non sentire il grido di aiuto del lavoratore, che denuncia in essere, sconsigliato dal sindacato, a chi ti chiede un consiglio, come comportarsi se il datore di lavoro di fatto, non ha voglia di rispettare il tuo lavoro, con chi non ha voglia di considerare la tua presenza sul posto di lavoro – firmando, tutelandoti. E già, la malata non avrebbe mai potuto firmare nulla, nemmeno il contratto, affetta da Alzheimer e mutacismo: c'era l'unica figlia l'artefice di tutto questo raggiro, mai dichiarato l'orario reale svolto, mai, straordinari, notturno, la domenica.
- Ma era consuetudine in quella zona, Monferrato, per anni ho viaggiato accanto alle ragazze rumene nella stessa identica condizione, raggirate nella stessa maniera. In 24 ore, 2/3 ore libere, tutto il resto sul posto di lavoro con malati, giorno e notte – sotto la dicitura come motivazione che tutto è <regolare contratto di domestica convivente di 30 ore settimanali>, si potrà leggere la motivazione, dopo insistenze a Roma. Senza Roma, la notifica del Ministero del Lavoro, sognavi di sapere in base a cosa sei stato condannato a prestare il tuo lavoro, senza la tua volontà, oltre le 5 ore di cui si aveva voglia di pagare i contributi. Condannata a lavoro forzato, senza diritto di sapere in base a quale motivazione.
- Tutto il resto del tuo tempo lavorato lì dentro, l'INPS l'ha trasformato in detenzione sul posto di lavoro, senza sbarre e senza diritto alla firma che attesti. In carcere c'è il guardiano che attesta che sei lì, qui, l'INPS ha trasformato la tua vita in detenzione con orario inesistente, lavoratore obbligato che pende dal abbandono di incapace. Incastrare, forzare, obbligare il lavoratore a prestare i suoi servizi, contro la sua volontà, senza attestare la sua presenza/assenza – con rischio abbandono di incapace (art. 591 c.p.), ambulanze, infortuni, farmaci salvavita, perché all'INPS Alessandria piace questo: mandare la notifica di archiviazione, senza alcuna parola per la motivazione, dalla denuncia del 18/10/2017 – al 11/01/2019, con lettera datata internamente 05/10/2018 – per comunicarti che il 16/03/2018 – abbiamo ARCHIVIATO! Tu scopri che eri un detenuto dopo 15 mesi, hanno archiviato a 11 gg dal tuo ultimo verbale (di cui non è rimasto più nulla del contenuto) dove ti lamentavi, quanto tempo devo lavorare senza contributi e paga, sotto indagini INPS? Ho bisogno del orario della mia libertà, della mia tutela giuridica nei confronti di due malati gravi, per favore: non sono un detenuto, ho anche io una vita privata, una dignità, una salute da tutelare, vogliamo mettere fine a questo incubo?
- Compiuti 4 anni, in Italia si può dichiarare francamente, a chi loro vogliono, fanno passare il cammello dalla cruna, a chi no – nemmeno l'Ambasciata avrà la verità sul tavolo, è già provato! Vederti recapitare a te lavoratore sfruttato che hai sempre chiesto quel mezzo qualsiasi pur di avere valore legale, che tuteli il tuo lavoro, la tua salute, tutto in essere, la tua libertà, perché avevi in cura malati con disabilità e la tua presenza sul posto di lavoro, oppure la tua assenza ti tutelava per l'abbandono di incapace: di tutto si è fatto pur di non aver riconosciuto il lavoro. Rischiare la vita dei malati, stando alla dichiarazione mendace, mobbizzata, sono passata oltre, pensando che in giorno, la verità verrà fuori, se io non fui tutelata, almeno i malati non hanno mai saputo di questa guerra fredda.

- Dichiarano INPS e ITL, che nulla è emerso dalle loro "indagini" – nemmeno il fatto di lavorare senza un orario giornaliero sotto un part-time a tempo indeterminato – così usufruiti, regalata da CISL, sfruttate la vita di questa persona, per 5 ore di contributi, lasciatela libera solo 2/3 ore al giorno. Una specie di schiavitù che volevo smascherare, impossibile senza il mezzo che INPS doveva darti. Il lavoratore è alla disposizione della malafede, omertà, garante INPS, ITL, INL, con tanto di firme, contratto truffa CISL, lavoratore straniero disinformato, sconsigliato dai sindacati a denunciare in essere, voi denunciate dopo.

- Dallo stesso febbraio 2018, sono apparse voci mai esistite prima sulla busta paga, da lì ogni mese, dal aprile 2018 si pagano finalmente i giusti contributi. Per il lavoratore finalmente l'orario di lavoro va rispettato dalla figlia: 7- 14, pausa, 17,30 – 20, 30 così sono 10 ore non consecutive, sabato 8,30 – 12, 30, domenica completamente libera. Non grazie a INPS certamente, ma fu firmato con una condizione, fu incaricata la responsabile del CISL Casale Monferrato ad occuparsi del pagamento dei contributi … sede protetta, perché c'era l'indagine INPS aperta.

- Fregatura, fregatura per la seconda volta – che l'indagine era aperta lo sapevate voi, ma loro, tutti gli altri, la figlia pure, l'altra ragazza che mi rideva in faccia che la figlia <ha le spalle protette>, aveva pagato qualche assicurazione, era immune a questa faccenda? Tu poveraccia, che non sei altro, credulona, saprai solo … a gennaio 2019, che era chiusa già dopo 11 gg dal tuo ultimo verbale (05/03/2018) quello dove tu ti ribelli del silenzio INPS, del mobbing, (del ridicolizzato tentativo di tutelarti il lavoro, con quel quaderno con fogli ricalcanti che volevi dare un foglio alla figlia uno a te), che c'è ancora, di cui INPS non vuole sapere. Comprato con il loro consiglio per tutelarti, farti valere il lavoro, ma che leggerai - <che io sto segnando le ore e sto cercando di ricontattare la mia posizione> che cosa vuol dire di fronte al fatto che il lavoratore contesta l'impossibilità di fare qualcosa per tutelare salute, lavoro, da mobbizzato – deriso per il tentativo di voler monitorare orari notturni, straordinari … Leggere dopo un altro anno questa "banalità", quando tu eri verde di rabbia, dopo aver assistito alla scena d'intimidazione del mio testimone, il verbale rotto e buttato nella spazzatura in sede INPS privo alla data di telecamere. Ecco la sicurezza, la tutela, la legalità, chi può prevalere su questi mezzi usati contro il lavoratore?
- Mai fatti leggere i verbali, solo da firmare, eppure non era questo il contenuto, mi ricordo che leggevo dalla sua mano mentre scriveva, aveva scritto molto di più e ben altro era il contenuto. Infatti c'è la mail mandata 01/03/2018 – dove esprimevo chiaramente la mia sfiducia nei loro confronti per aver scoperto 20/02/2020 …
- Zero tutela da Alessandria a Roma e oltre. Perdiamo anni di lavoro così, basta dichiarare il falso? Basta certificare il falso? Tutore della malata, la stessa cosa … La legge a chi a cosa serve?
-
- Senza mai avvisare il lavoratore, a lui la sorpresa, la disinformazione e tanto per sapere cosa significa per INPS Alessandria "per tempo" -

Che strumenti ha il lavoratore straniero, obbligato a prestare i suoi servizi senza riconoscimento contributivo sotto indagine INPS, particolare – non si è mai avuto la conferma che l'indagine fosse chiusa, anzi, altrimenti, stando alle loro dichiarazioni che io avrei saputo, mi sarei postata lì davanti alla sede INPS Alessandria, con le chiavi in mano, che scendano le ispettrici che hanno archiviato e mandino chi si occupa secondo le loro indagini già chiuse, dei malati, perché io alle 12:00 ho finito il mio turno di 5 ore.

Lì sì chi si concludeva veramente tutto. Ma persuadere il lavoratore che adesso c'è l'Agenzia delle Entrate, soldi in nero, che sarà lunga – tu lavora ancora da sfruttato con part-time sulla carta e 2/3 ore di libertà al giorno …

Carmen, da Romania, ex funzionario pubblico,

operatore specializzato in paghe e contributi in Italia

CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO

LE PARTI SOTTOSPECIFICATE

DATORE DI LAVORO

C.F.: [redacted]
COGNOME E NOME: G[redacted] M[redacted]
NATO AD ASTI IL [redacted]
RESIDENTE A [redacted]

LAVORATRICE

C.F.: [redacted]
COGNOME E NOME: [redacted] CARMEN GABRIELA
NATA IL [redacted] IN ROMANIA

RESIDENTE A TORINO IN VIA [redacted], E DOMICILIATA A [redacted]
convalidati dalla lavoratrice, anche in caso di assenza purche' in costanza di rapporto di lavoro.

ASSUNTA IL 07-12-2011

STIPULANO

Regolare contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, adibendo la lavoratrice sopraindicata ad attività di lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.
Il datore di lavoro G[redacted] M[redacted] dichiara che la retribuzione mensile lorda convenuta con la lavoratrice [redacted] CARMEN GABRIELA, e' di €. 897,14, in misura non inferiore a quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di categoria.
Orario settimanale: 30 ore

SI CONCORDA

- La lavoratrice viene inquadrata con la qualifica di assistente categoria CS C.C.N.L. Personale Domestico.
- La retribuzione viene erogata per 13 mensilità.
- Il T.F.R. sara' erogato al termine del rapporto di lavoro.
- Le ferie matureranno in ragione di giorni 26 all'anno, verra' concordato dalle Parti in base alle reciproche esigenze ed alle necessita' del nucleo familiare, tranne eventi eccezionali o l'accoglimento di specifiche richieste.
- La lavoratrice e' tenuta, ove richiesta dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli e' addetta, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie.
- Ha diritto al riposo settimanale.
- Per ogni altra condizione non prevista dal contratto di assunzione si rinvia al C.C.N.L. prestatori di lavoro domestico in vigore.

Si impegna di garantire alla lavoratrice sopra indicata vitto e alloggio, con adeguato spazio dove la lavoratrice abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali.

[redacted] 07-12-2011

Sp[redacted] Marie
Datore di lavoro

Lavoratrice
[redacted]

IL LAVORATORE SVOLGE SERVIZIO CONTINUATO E FRUISCE DI VITTO E ALLOGGIO?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' CONIUGE DEL LAVORATORE?	NO
IL DATORE DI LAVORO E' PARENTE O AFFINE ENTRO IL TERZO GRADO DEL LAVORATORE?	NO
PARENTELA O AFFINITA'	
SUSSISTE CONVIVENZA TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' GRANDE INVALIDO DI GUERRA O DEL LAVORO OVVERO MUTILATO O INVALIDO CIVILE OVVERO CIECO CIVILE? (CON ASSEGNO DI ACCOMPAGNAMENTO - LEGGI 18/80, 508/88)	NO
IL DATORE DI LAVORO E' SACERDOTE SECOLARE DI CULTO CATTOLICO?	NO

LETTERA DI ASSUNZIONE

Modulo predisposto dall'API-COLF e dall'organizzazione sindacale FEDERCOLF, firmataria della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, ai sensi degli articoli 5 e 6 c.c.n.l. 16 luglio 2013, responsabile degli obblighi di informazione posti a carico del datore di lavoro dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152

Ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sul rapporto di lavoro domestico del 16 luglio 2013

_____
cognome e nome datore/trice di lavoro — domicilio datore/trice di lavoro

assume alle proprie dipendenze _____
cognome colf — nome

_____
residenza o domicilio colf — codice fiscale colf

Le parti nell'obbligarsi all'applicazione di tutti gli istituti previsti dal contratto collettivo suindicato e dai suoi rinnovi, ivi compreso quanto stabilito relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale, convengono quanto segue:

- data di inizio del rapporto di lavoro _____
- mansioni del/la lavoratore/trice _____
- livello di inquadramento (A / A-super / B / B-super / C / C-super / D / D-super) _____
- retribuzione: euro _____ mensili / orari / giornalieri / settimanali / quindicinali
- convivenza: il/la lavoratore/trice è ammesso/a alla convivenza? _____
- vitto: il/la lavoratore/trice fruisce del vitto completo (ovvero: parziale consistente in _____).
- orario di lavoro: dalle ore____alle ore____e dalle ore____alle ore____ nei giorni_____
- riposo settimanale: oltreché nell'intera domenica sarà goduto per 12 ore il _____
- tenuta di lavoro: sarà fornita dal datore di lavoro
- ferie: saranno godute nei seguenti periodi _____
- trasferta: sono previsti i seguenti soggiorni temporanei in altro Comune _____

_____

In occasione delle trasferte sarà corrisposta al/la lavoratore/trice una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera.

Il/La lavoratore/trice ha diritto di riporre e custodire i propri effetti personali nei seguenti spazi: _____

_____

“Livello C super

Profilo:

a) Assistente a persone non autosufficienti (non formato). *Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.”*

Pertanto, laddove il lavoratore assista una persona autosufficiente, e non sia una persona formata per tale ruolo (altrimenti occorre guarda al livello D superiore), il corretto inquadramento è ricercabile nel livello BS, mentre laddove l’assistenza sia prestata ad un lavoratore non autosufficiente, spetta il livello superiore CS.

Anche in questo caso, una volta definito il livello spettante (es. **badante di persona anziana non autosufficiente**), al lavoratore spetterà la retribuzione mensile di cui al livello CS della **tabella A** del contratto di lavoro domestico (con orario di lavoro di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali) oppure nella **tabella C per lavoratori non conviventi** (e qui con orario di lavoro di 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni).

Per stabilire il giusto inquadramento bisogna definire se è: **convivente** o **non**, al **servizio familiare** o alla **persona** da assistere, **auto** o **non** autosufficiente. Quindi:

- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **non autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **C super** e **D super**.
- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **A super** e **B super**.
- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **A, B, C, D.**
- **I conviventi** ad **orario ridotto**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nel livello: **B super**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3g/settimana.
- **I conviventi** ad **orario ridotto**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **B** e **C**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3gg/settimana.
- **I non conviventi** (retribuzione oraria) sono possibili solo i valori della **tab. C**, fino a un massimo di 40 ore settimanali.

Nei rapporti di **convivenza** a **tempo pieno** e **ridotto**, vige l'obbligo di corrispondere la **retribuzione mensile intera**, qualunque sia l'orario settimanale stabilito.

Busta paga badante part time convivente

E' possibile assumere una badante convivente anche con contratto **part time**, ovvero con **30 ore** settimanali. In questo caso è possibile collocare l'attività lavorativa entro diverse fasce orarie, ovvero tra le 6.00 e le 14.00, oppure tra le 14.00 e le 22.00. Inoltre è possibile far svolgere le 30 ore, distribuite in 10 ore giornaliere per 3 giorni alla settimana, con il rispetto delle 10 ore non consecutive. Per le badanti part time sono previsti i seguenti stipendi minimi:

- livello B: 568,32 euro
- livello BS: 596,74 euro
- livello C : 659,24 euro

Non possono essere assunte con un contratto part time le badanti di fascia A (badanti senza esperienza), di fascia AS (baby sitter), fascia CS (badanti per persone non autosufficienti).

Rif: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

A [redacted]carmen@libero.it Copia emanuele.ferretti@filcams.cgil.it

Il contratto di categoria del lavoro domestico prevede che si possano fare assunzioni in regime di convivenza a 30 ore settimanali solo se l'assistenza viene prestata a persone autosufficienti quindi per la badante inquadrata in B super, non è invece possibile se si tratta di un soggetto non autosufficiente come è una persona affetta da Alzheimer.
L'assunzione in regime di convivenza per il C super deve essere fatta a tempo pieno e quindi a 54 ore settimanali.
Non vi sono vincoli invece se non è richiesta la convivenza, cioè si possono fare anche le 30 ore settimanali
buona serata

Da: Emanuele Ferretti/FILCAMS
Per: Luciana Mastrocola/FILCAMS@FILCAMS
Data: 02/03/2020 18:40
Oggetto: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

-

----- Inoltrato da Cinzia Farris/FILCAMS il 02/03/2020 18:17 -----

Per: nazionale@assindatcolf.it, ncto@nuovacollaborazione.it, posta@filcams.cgil.it, segreterianazionale@uiltucs.it, associazione@adld.it
Cc:

Oggetto: Un consiglio per un contratto di badante CS

Buonasera,

Mia sorella vuole lavorare come badante, gli hanno detto che sarà un CS, la signora ha Alzheimer, convivente con 30 ore alla settimana, è giusto?

Le altre sue amiche hanno detto che dovrebbe avere un contratto di 54 ore alla settimana, per favore dateci un consiglio, farà il contratto dal 10 marzo.

Grazie, Carmen

Prova di Consegna

CONSEGNA DEL PLICO A DOMICILIO	RITIRO IN UFFICIO DEL PLICO NON RECAPITATO
☐ Destinatario persona fisica (anche se dichiarata fallita)	☐ Destinatario
☐ Destinatario persona giuridica (1)	☐ Delegato
☐ Curatore fallimentare (2)	**NOTE**
☐ Domiciliatario (3)	(1) Qualità rivestita dal rappresentante legale.
☐ Familiare convivente (4)	(2) Di Società per Azioni in Accomandita per Azioni, a Responsabilità limitata.
☐ Addetto alla casa (5)	(3) Avvocato, procuratore legale, determinata persona, determinato ufficio.
☒ Al servizio del destinatario (6) SOSTITUTO	(4) Padre, moglie, nipote, ecc.
☐ Portiere dello stabile in assenza del destinatario e delle persone abilitate (7)	(5) Domestico, collaboratore familiare, cameriere cuoco, persona che conviva col destinatario "more uxorio", convivente addetta alla casa.
☐ Delegato dal direttore del (8)	(6) Segretario, dipendente, ecc.
di	(7) Via, piazza, corso n°
☐ Delegato dal comandante del (corpo e reparto)	(8) Carcere, istituto, ospedale, casa di riposo, stabilimento, ecc.

Data di spedizione _____ Dall'ufficio postale di _____

CASALE M. FERRATO 28-7-17

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome leggibili) | Data | Firma dell'incaricato alla distribuzione | Bollo dell'ufficio di distribuzione

☐ Analfabeta ☐ Impossibilitato a firmare ☐ Invii multipli ad unico destinatario ☐ Ritirato il plico firmando il solo registro di consegna

Mod. 040040 - EP2200A-EP2203A - St. [4] - Retro Parte 4/4 - Ed. 5.0 11/11

Posteitaliane
Kit Raccomandata 1 PdC - Ed. 5.0 11/11

raccomandata 1
con prova di consegna

RP
0524986643 6-7

CARTA COPIATIVA - VERIFICARE LA LEGGIBILITÀ DEI DATI RIPORTATI

Destinatario
COGNOME NOME O RAG. SOCIALE: ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA
VIA/PIAZZA E CIVICO: VIA ASTI 21M
C.A.P.: 15033 Località: CASALE MONFERRATO Provincia: AL

Mittente
COGNOME NOME O RAG. SOCIALE: [redacted] CARMEN GABRIELA
VIA/PIAZZA E CIVICO: [redacted]
C.A.P.: [redacted] Località: [redacted] Provincia: AL

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione e di accettare l'offerta al pubblico relativa al servizio Raccomandata1, disponibile sul sito www.poste.it alla pagina http://www.poste.it/resources/editoriali/postali/pdf/CGC_R1_Retail.pdf e presso l'ufficio di accettazione, che costituisce, ai sensi dell'art. 1336 Cod. Civ., la proposta contrattuale di Poste Italiane S.p.A.

Data 17/07/17 Firma per esteso del mittente X [redacted]

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 cod. civ., il Cliente accetta espressamente le seguenti clausole: gli artt. 10.1, 10.2, 10.3 e 10.4 (Obiettivi di Recapito), 11.2, 11.3, 11.7 e 11.8 (Reclami e ristori), 12 (Obblighi del Cliente), 13.1, 13.3 e 13.5 (Responsabilità di Poste) 14.1 (Modifiche), 15 (Foro Competente) delle Condizioni Generali di Contratto di Raccomandata1.

Data 17/07/17 Firma per esteso del mittente X [redacted]

ATTENZIONE: verificare la corretta leggibilità dei dati riportati sulle copie sottostanti.

2 - COPIA PER IL MITTENTE

Mod. 040040 - EP2200A-EP2203A - St. [4] - Fronte Parte 2/4

Staz. [redacted] Sez. 02
Cartella: [redacted]
Peso Gr.: 62
Codice: 0524986643
Standard
Operaz. 114
17/07/2017 10:59
Impiegato 1183

INPS
Istituto Nazionale
Previdenza Sociale

Al
Sede Provinciale di
ALESSANDRIA
ANAGRAFICA E FLUSSI
Via Morbelli 34
15100 ALESSANDRIA
☎0131 209226 ☎0131 209227

Alessandria, 22 agosto 2017

Alla sig [redacted] Carmen Gabriela
Via [redacted]

OGGETTO: Segnalazione rapporto lavoro

Abbiamo ricevuto la sua lettera nella quale segnala una mancanza di ore lavorate rispetto all'effettivo lavoro svolto. Le allego lo stampato da utilizzare per presentare denuncia contro il datore di lavoro,
cordiali saluti

La responsabile Anagrafica e flussi
Canepari Bruna

CANEPARI BRUNA

INPS Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Prot. Int. D.P.R. 445/2000
18/10/2017
INPS.0200.__/__/_____
n 169062

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

MODULO DI DENUNCIA
(per il mancato assolvimento di obblighi previdenziali)

ALL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Io sottoscritto/a

DATI DEL DENUNCIANTE

Cognome e Nome [redacted] CARMEN GABRIELA
Data e luogo di nascita [redacted] / ROMANIA / EE
Documento di identità [redacted] TORINO / 08/07/2008 - 07/07/2018
Residenza VIA [redacted] - [redacted] - CAP [redacted]
Domicilio (se diverso) [redacted]
Codice Fiscale [redacted]
Recapiti telefonici [redacted]
Indirizzo di posta elettronica .....

DENUNCIO

La ~~ditta~~/il Sig. G [redacted] M [redacted]

DATI DEL DENUNCIATO

Denominazione .....
Indirizzo Sede Legale .....
Indirizzo posto di lavoro VIA [redacted] - [redacted] - CAP [redacted]
Codice Fiscale/ ~~Partita IVA~~ [redacted]
Matricola INPS Codice di rapporto INPS - 9511220194
Dati responsabili aziendali (Nome ed incarico) .....
.....

Alle cui dipendenze ho svolto attività lavorativa, con qualifica di BADANTE nei seguenti periodi:

- dal 01/11/2011 al oggi
- dal ..... al .....
- dal ..... al .....

In quanto:

A. per il periodo dal 01/11-2011 al oggi - differenza contributi - da 30 ore - a 54 ore settimanali non ha provveduto alla mia assicurazione
B. per il periodo dal ..... al ..... ha denunciato retribuzioni diverse da quelle corrisposte
C. non mi ha corrisposto gli assegni familiari per le persone a carico
D. non mi ha consegnato il mod. O1/M – CUD per gli anni .....

DICHIARO

01/11/2011 – 800 € –

1. Di aver percepito una retribuzione/compenso pari a .....(specificare se oraria, mensile, giornaliera o altro) Corrisposta mediante [contanti, assegno, bonifico] .....
2. Di aver percepito altri emolumenti per importi pari a.....(specificare la natura del compenso - es. straordinari, indennità di trasferta, fuori busta, etc.) .....(specificare se oraria, mensile, giornaliera o altro) Corrisposta mediante [contanti, assegno, bonifico] .....
3. Di aver ricevuto/non aver ricevuto la documentazione di lavoro
   - ☐ lettera di assunzione ○SI ○NO
   - ☐ buste paga ○SI ○NO
   - ☐ I CUD ○SI ○NO
4. Che dell'esistenza del rapporto di lavoro denunciato possono far fede i sigg ..... in qualità di ..... (recapito .....) ..... in qualità di ..... (recapito .....) ..... in qualità di ..... (recapito .....)

   Durante il periodo di lavoro denunciato lavoravano con me i Sigg ..... in qualità di .... in qualità di .... in qualità di .....
5. Altro dal novembre 2016 – NO contanti per ambedue [redacted] – nella stessa abitazione –

Allego alla presente i seguenti documenti in fotocopia:
2 pagine scritte a mano – fotocopia carta di identità + nuova residenza –

In relazione a quanto sopra esposto dichiaro di essere consapevole che coloro che denunciano fatti e circostanze non rispondenti a verità sono passibili delle sanzioni previste dalla legge.

Data 15/10/2018 Firma [redacted] Carmen Gabriel

Carmen

Lunedì - martedì - mercoledì - giovedì

8,30 / 10,30 Sabrina

h 14 / 17,30 Chiara

h 19,30 / 20,30 Sabrina

---

venerdì 8,30 / 10,30 Chiara

h 14 / 17,30 Sabrina

h 19,30 - 20,30 Sabrina

sabato: h 8,30 / 10,30
Sabrina

h 17,30 / 14,30 Chiara
ritorno Rosella

h. 18 / 20 Sabrina

Se ci sono problemi di notte
quella successiva
resta Sabrina →

I: Da [redacted] - [redacted] Carmen

Rodofili Michela (michela.rodofili@inps.it)

A [redacted].carmen@libero.it **CC** Gallese Alba Maria

30/1/2018 10:45

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Buongiorno signora [redacted], purtroppo c'è un guasto sulle linee dell'ufficio.
Se fosse disponibile dovrebbe venire **all'INPS di Casale Monferrato, Strada Statale Casale Asti 2M, nella giornata di martedì 13 febbraio alle ore 11.30.**
Potrebbe inoltrarci il numero di telefono della figlia della signora G[redacted] per poterla contattare? Avremmo bisogno di parlare anche con lei.
Ci confermi per il 13 febbraio via mail.
Grazie.
Distinti saluti
Michela Rodofili

INPS
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

SEDE DI ALESSANDRIA – Via Morbelli 34
Tel. 0131-209530-531

UNITA' OPERATIVA VIGILANZA

I sottoscritto B[redacted] R[redacted], nata a [redacted] il [redacted] e

esidente a [redacted] in via [redacted],

PANTENTE N. [redacted] dichiara

la signora [redacted] lavora con noi da dicembre del 2011 come badante. La signora ha la disponibilità di una stanza, come da contratto che prevede anche la convivenza. Confermo che le ore che lavora la signora sono le trenta ore previste dal contratto, io intervengo sempre quando sono in casa e mi occupo dei miei genitori che non sono autosufficienti. Da notte se ci sono esigenze particolari, interveniamo sempre io che abito nell'alloggio di fronte a quello di cui si tratta. G[redacted] M[redacted] Il pomeriggio sono quasi sempre a casa e quando non ci sono io a volte la signora [redacted] è sostituita da C[redacted] C[redacted] che è la badante di mio padre e che ha un contratto part-time di lavoro domestico.

tto, confermato e sottoscritto

ogo e data [redacted] 02/02/2018

dichiarante B[redacted] R[redacted]

unzionari INPS [signature]

INPS
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

SEDE DI ALESSANDRIA – Via Morbelli 34
Tel. 0131-209530-531

UNITA' OPERATIVA VIGILANZA

Il sottoscritto [redacted] CARMEN GABRIELA nat a ROMANIA il [redacted]
residente a [redacted] in via [redacted]
C.I [redacted] comune di Torino
dichiara

lavoro dal 2011 per la signora G[redacted] M[redacted]. Mi è stato fatto un contratto di trenta ore settimanali per cui percepisco una retribuzione di circa 1000,00 euro che mi vengono pagati in contanti e corrispondono agli importi segnati sulle buste paga. Non mi sono mai rivolta a nessuno per fare una vertenza per farmi riconoscere le differenze retributive. In un primo periodo sino al 2014 risiedevo a Torino e prendevo il pulman al sabato alle ore 12.50 e rientravo la domenica alle 17.30 o 18.00. Successivamente avendo tolto il pulman delle 12.50 prendevo quello alle 8.40 e rientravo sempre alla stessa ora di domenica. Dal 2016 ho preso la residenza a [redacted] precisamente da agosto e non sono più andata a Torino. E perciò il sabato mattina ~~vado~~ dopo le 8.30 o alle 9.00 vado a casa e rientro la domenica alle 17.30 o 18.00. Il resto della settimana dormo nell'alloggio della

etto, confermato e sottoscritto

uogo e data Casale M.to 13/2/2018

I dichiarante [redacted] Carmen

funzionari INPS

signora G[redacted] M[redacted] Tutti i giorni faccio la pausa dalle 14.00 alle 16.00. Nell'alloggio ho a disposizione una camera per conto mio. La signora B[redacted] R[redacted], figlia della signora G[redacted] abita sul primo ottavo del palazzo e viene nell'alloggio [illegible]. Da novembre del 2016 il marito della signora G[redacted] è stato male e non è più in grado di svolgere le normali attività e io devo accudire anche lui al mattino sono aiutata da una persona che ha un contratto part-time e al pomeriggio c'è la figlia B[redacted] ed aiuta. Per questa incombenza aggiuntiva percepisco 150 euro in "nero" al mese da novembre 2016. Preciso che la domenica lavoro dalle 17.30 a 18.00 del pomeriggio. Mi riservo di produrre i nominativi e le eventuali dichiarazioni di persone che possono testimoniare il lavoro per più dell'orario registrato in busta paga.

letto, confermato e sottoscritto

luogo e data Torino 13/2/2018

il dichiarante [redacted] Carmen

I funzionari INPS [illegible] [illegible]

da [redacted] - [redacted] Carmen

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

---

Buongiorno,

Da oggi, ho chiesto alla figlia della sig. G[redacted] M - che ho bisogno di avere scritto l'orario dell'inizio, fine - pausa, rimanenza o non nell'allogio di notte, con firma, in doppio esemplare ... E andata su tutte le furie.

Mi diceva come mai ho fatto la denuncia "così". Non è la prima denuncia che io ho fatto, la prima è stata una lettera indirizzata alla direttrice dell'INPS di Casale Mto il 17/07/2017. Non avendo ricevuto alcuna risposta, appena entrata in vacanza ho fatto un salto. Da lì, mi hanno indirizzato ad Alessandria, dove sono andata. Non era lunedì per fare la denuncia, ma abbiamo parlato comunque con chi era per il sportello lavori domestici - questo ad agosto (12, 13). Per altre varie problemi, rientravo 24 agosto a lavoro, ho lasciato perdere. Alla fine dell'agosto, arriva una lettera dall'INPS di Alessandria - dove fra tempo era arrivata la lettera che avevo mandato a Casale, con dentro il modulo di denuncia, dalla Sig. Bruna - . Dopo altri ritardi - ho mandato la denuncia ad Alessandria.

Perché? Nel mese di luglio, mia signora stava per morire, l'ho avuta tra le braccia per ore - viola, fredda, con una crisi di rigetto dopo una flebo fatta in giornata (inizio luglio). La figlia era partita "in vacanza - si fa per dire", comunque non era lì per prendere le giuste decisioni. Avevo già chiamato 3 volte il medico, che è venuto - tanto che era arrabiato e ha detto di non chiamarlo più, quando finirà l'ambulatorio - torna! In quella circostanza, ho dovuto, con il dispiacere farla ritornare, non si sapeva se ci fosse un domani. Ed è tornata, fatto sta che da quella notte, dopo la visita della guardia medica - ha dovuto portare una bombola di ossigeno. Senza questa non ce l'avrebbe fatta! Si pensava che comunque da lì a poco, tutto finisce, invece no! In quei giorni la figlia ha iniziato ad essere diversa, un strano comportamento. Ecco perché - almeno parliamo tra i viventi, siccome non esiste da nessuna parte il fatto che io guardo anche il padre ... Non è una situazione semplice, adesso ancora di più. Se lei mi dice: <<Questa sera devi andare via!>> ... con un contratto - di convivenza, come si sta dentro la legge?

Adesso, magari la visione delle cose può essere più chiara.

Con rispetto,

[redacted] Carmen

Da [redacted] - [redacted] - importante

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

---

Buongiorno,

Appena ci siamo "parlati" - io e la figlia della signora. Mi prendeva in giro in quanto riguarda l'orario di lavoro, mattino, pausa, rientro alla sera - <<Segnati pure nel tuo quaderno, tanto io non firmo niente - non m'interessa ...>>

Gli ho già detto del suo imbroglio - l'accordo tra lei e chi ha fatto il contratto. Comunque - la guerra è dichiarata, perché in verità mi volevano imbrogliare. Come si fa a non rispettare l'orario del lavoratore, prendere in giro il suo lavoro.

Lei - non so quale è la Sig. Rodofili e chi Sig. Gallese - comunque, aveva detto la più giovane, che lei e la sua domestica si firmano una cosa del genere, un quaderno tipo ricevuta. L'ho comprato per questo, ho detto rientrando alle 17, 30 di 13 febr (qundo risulterò libera), ma ho lavorato - che dal 14 ho bisogno di orario. Allora è chiaro che non si può mai arrivare alla verità con simile persone. Come devo procedere? Lei rifiuta di firmare il mio orario di lavoro - orario che deve coincidere con le ore di presenza del mese di chi fa la busta paga. Perché - il mio problema non è solo legato al pasato (di non avermi pagato i contributi) - facendomi lavorare a tempo pieno per 30 ore di contributi, ma ancora oggi capita lo stesso. Ho detto come mai in tutti questi anni non risulta da nessuna parte che io sono rientrata sempre alla domenica. Come mai risulto libera mentre non sono mai? Perché la giornat libera è nell'arco di 24 ore tra sabato e domenica.

Che finirà male ... A me interessa come bisogna dimostrare un lavoratore, il suo orario di lavoro - mentre il suo datore di lavoro si comporta in questa maniera? E' solo una presa in giro.

Per favore, aspetto il vostro consiglio.

Con rispetto, [redacted] Carmen

SEDE DI ALESSANDRIA – Via Morbelli 34
Tel. 0131-209530-531

UNITA' OPERATIVA VIGILANZA

I sottoscritto B[redacted] P[redacted] nat/a [redacted] il [redacted] e
esidente a [redacted] in via [redacted]
patente [redacted]
dichiara

Confermo quanto ho dichiarato il 2/2/2018 e cioè che la signora [redacted] ha un contratto come badante per l'assistenza di mia madre G[redacted] M[redacted] Ha un contratto di trenta ore settimanali che la signora fa regolarmente. Per le restanti ore io sono sempre a disposizione. Da quando si è aggravata la ~~[illegible]~~ di mia situazione di mia madre che non è più stata in grado di uscire per fare la spesa ho dato 150.00 euro al mese alla signora [redacted] per provvedere alle spese alimentari e di prodotti per la casa.

tto, confermato e sottoscritto

ogo e data Casale 20/2/2018

dichiarante B[redacted] P[redacted]

'unzionari INPS [illegible]

Spett. Ganzeri
responsabili dei lavori domestici

INPS Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Sede: **ALESSANDRIA**

Ricevuta di Protocollo (D.P.R. n.445/2000 e s.m. e i.) 20/02/2018

Protocollo: **INPS.0200.20/02/2018.0032156**

Data di Arrivo: **20/02/2018**

Mittente:
Carmen [redacted]

Oggetto:
Comunicazione

Classificazione:
VIGILANZA PREVENZIONE E CONTRASTO DELL'ECONOMIA SOMMERSA.Quesiti

Responsabile del procedimento/provvedimento:
CORRADO MICHELI (DIRETTORE PROVINCIALE)

Documentazione allegata:
-

Allegato al Documento/i:
-

Enti di Patronato o sogg. interessati:
-

Data: **martedì 20 febbraio 2018**

Per ricevuta

Da: Direzione.alessandria <Direzione.alessandria@inps.it>

Inviato: mercoledì 21/02/2018 10:39

A: [redacted]carmen@libero.it

Cc:

Oggetto: Risposta: Chiarimenti della DENUNCIA [redacted] Carmen da [redacted]

***** TESTO ORIGINALE *****

Mittente: [redacted]carmen@libero.it
Inviato il: 21/02/2018 01.49.12

Buongiorno,

Ieri (20/02) avevo mandato da Torino ad Alessandria due testimoni (che le signore Michela Rodofili e Alba Maria Gallese) avevano chiesto. In più, dovevano consegnare personalmente al Direttore Provinciale Corrado Micheli, una lettera - ma lì dentro si sono confusi, pare che la lettera dovrà arrivare nelle mani di signora Bruna C, oppure alle due signore M. Rodofili e A. Gallese. Hanno stabilito un appuntamento per 05/03 - nemmeno questa ho capito con chi, perché se hanno stabilito appuntamento con le due signore io non mi fido più di esse. Dopo aver stabilito per me e il "datore di lavoro" - date conosciute come appuntamento (io sapevo del suo, lei del mio), guarda caso, dopo le e-mail che mandavo, per consigliarmi con loro seriamente, io non ricevevo alcuna risposta, ma guarda caso, il datore di lavoro cambiava strategia, più amabile, sempre più amabile, anzi nauseante - per falsità!

Guarda caso, ieri - s'inventò che deve andare ad un corso a Casale Monferrato, alle 13 - e dove è andata, all'appuntamento con le due signore dell'INPS - CERTO CHE NON SAPEVANO CHE SONO STATE VISTE DAI MIEI TESTIMONI. Alla sera quando sono rientrata a lavoro, era più raggiante che mai, una vincita milionaria, pare che hanno fatto un accordo che gli portò la pace d'animo. Che gioco stanno giocando, una lettera del Direttore non può arrivarli nelle mani, anche se ha suo nome scritto sopra, suoi

Risposta: Chiarimenti della DENUNCIA - [redacted] Carmen da [redacted]

Direzione.alessandria <direzione.alessandria@inps.it> (Direzione.alessandria@inps.it)

21/2/2018 10:39

A [redacted].carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Buongiorno,
confermo la presa in carico sia della documentazione inoltrata via email in data odierna sia di quella cartacea, consegnata a mano in data 20/2/2018 presso i nostri sportelli della Sede Provinciale. Sarà cura della Segreteria di Direzione monitorare il proseguo delle verifiche in corso e la comunicazione degli esiti.
I migliori saluti
Livio Meda
Responsabile Segreteria di Direzione
Inps Alessandria

[redacted] Carmen

Da: [redacted]carmen@libero.it
Inviato: lunedì 26 febbraio 2018 22:20
A: Direzione.alessandria@inps.it
Oggetto: Fwd: Busta paga con soldi in nero - da [redacted] - [redacted] Carmen
Allegati: Buongiorno.docx

Priorità: Alta

---------- Messaggio originale ----------
Da: [redacted].carmen@libero.it
A: Direzione.alessandria@inps.it
Data: 23 febbraio 2018 alle 8.12
Oggetto: Busta paga con soldi in nero - da [redacted] - [redacted] Carmen

Buongiorno,

Ieri sera mi è capitata la solita busta paga, per la prima volta il pagamento suo in CC, ma siamo alla solita storia, i soldi in nero - come mi devo comportare, visto che anche alle sig. dell'INPS, avevo fato l'ipotesi - tanto lei ha già fatto la denuncia. Ma in quanto riguarda la cifra, non esiste mai una ricevuta - per 150 euro che ha dato può dire che ha dato 1000 euro - ma che gioco stiamo giocando?

Allego la mia segnalazione perché sinceramente, sotto indagine INPS - andare avanti di questo passo, io non ci capisco più niente!

Che qualcuno mi mandi una mail per capire qualcosa, come mi devo comportare.

In fede,

Alla cortese attenzione di Signora Canepari Bruna

enescu.carmen@libero.it 1/3/2016 23:20

A direzione.alessandria@inps.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

4 allegati Vista Scarica Salva in Drive

Buongiorno,

Non avendo nessuna notizia di quello che succede - a livello di indagine INPS - pare che le signore mandate - risultava tutto regolare, mi sento in dovere di chiarire ancora una volta tutti i malintesi. Lunedì, avendo una giornata libera - che da quando lavoro qui, <<giornala libera s'intende rientrare alle 17, 30 e lavorare fine alle 20, 30, tutto gratis, feste, domeniche comprese - voglio capire per quanto tempo andrò avanti così. Visto che nessuna delle signore "incaricate dall'INPS" è stata capace di spiegare a questa donna - cosa vuol dire una busta paga e un orario di lavoro?

Vi ringrazio,

In fede,

Enescu Carmen

Signora- Bruna Canepari

Responsabile di anagrafica e flussi - INPS Alessandria

Codice rapporto di lavoro INPS – 9511220194

Chiarimenti del caso

[redacted] Carmen- lavoratrice

G[redacted] M[redacted] - B[redacted] R[redacted] - datore di lavoro

Con grande amarezza mi rendo conto del modo sbagliato con quale si segue il mio caso. Dopo il verbale firmato il 13 febbraio 2018 a Casale Monferratocon Michela Rodofili e Alba Maria Gallese) dove dichiaro tutto il periodo lavorato alla famiglia G[redacted] M[redacted]– mio datore di lavoro, e B[redacted] C[redacted] dal 2011 – ad oggi.

Un contratto contestato da me dall'inizio, con una telefonata in cui volevo capire chiaro come le persone che si lasciano nelle mani del sindacato dove la figlia si è rivolta, imbrogliano i lavoratori stranieri, mentendo spudoratamente.

Partiti con un accordo chiaro, contratto a tempo pieno per durata indeterminata, da seguire la madre, malata Alzheimer, con alcune piccole cose anche il padre che abitava da solo in campagna. Periodo di prova: inizio 01/11/2011 – fine mese 800 euro in "nero", al posto diun contratto ?!! Finalmente con 07/12/2011 – la figlia è tornata con il "contratto", una mesa in scena con il sindacato di Casale Monferrato. Da anni mi auguro di incontrare la donna con cui ho parlato al telefono dicendomi :<<Lei DEVE lavorare 54 ore per 30 ore di contributi, sperando sempre che questa telefonata possa essere una prova, chiedevo una per una le cose di cui fingendo di essere un'ignorante, rispondeva con una bugia dietro l'altra. Una sola cosa l'ha detta vera, lo stipendio.

Quando un cittadino straniero – con una conoscenza media dell'italiano "affida la sua vita nelle mani di queste persone che – promettono prima verbalmente una cosa, poi una volta la carta in mano iniziano – "il malinteso delle ore, perché ore uguale contributi" - puntando tutto sul risparmio personale, per non pagare il dovuto, privano anche questi poveretti di un loro diritto, parlo di loro e anche dei loro familiari, perché dietro ognuno di noi c'è una catena di altre persone.

Quando il "malinteso è tra il lavoratore e il datore di lavoro, la solita parola dell'uno contro l'altro" è un classico. Ma quando le cose capitano, come nel mio caso, non c'è il problema

dell'italiano, nemmeno della conoscenza della legge in quanto sapevo bene che 30 ore è un 55% - oltrepassato il presunto malinteso – entra in scena la terza persona, cioè una persona non neutra, ma proprio l'autore dell'inganno scritto, l'esperto in materie di lavoro, ossia la persona che ha stipulato questo contratto – per calmare le acque e rassicurare il lavoratore che le 30 ore sono il tempo pieno, in più insistendo che il lavoratore DEVE lavorare a tempo pieno. Perché poi il datore di lavoro aveva bisogno di una persona a tempo pieno (la malata di Alzheimer era a dir poco più che problematica), però con contributi di 30, hanno seguito l'orario del tempo pieno, ma i contributi di 30 ore.Perché anche girando – attorno al contratto, firmato o non firmato di 30 ore, hanno sempre PRETESO dal lavoratore che gli prestasse il servizio a tempo pieno, usufruendo in tutti questi anni di questo servizio. Mai però è stata la domenica libera, sempre almeno 3 ore lavorate. Alla domanda, perché la domenica non è segnata da nessuna parte, anche se ho lavorato sempre, arrivo con la machina da Torino a [redacted] Risposta; <<Perché hai preso le 24 ore libere a cavallo tra sabato e domenica>>, In questo modo – io domenica lavoro sempre, come anche nei biglietti – scrive(la figlia), come sempre la domenica e festivi – lavori, ma risulti libero??!!

Le 2 ore che nei ultimi 2 anni li prendo – a che tipo di contratto appartengono, a questo punto, di 30 (com'è scritto) o del tempo pieno come sempre hanno usufruito? Ore che per 4 anni non ho mai avuto – e di cui una volta costretta (abitando nel paese) darteli, risultavano per lei un – aver lavorato di meno.

Le signore che mi hanno <<interrogato>>hanno detto perché non ho fato la denuncia da qualche parte, perché adesso - io voglio farla allo Stato, non ai sindacati di cui non mi fido. Già ho vissuto per tutti questi anni, lavorando per il bene del malato- non guardando alla figlia, ma ai suoi genitori, non allo stipendio, cancellando anche l'ingiustizia iniziale.Con il passare degli anni mi rendevo conto della sua cattiveria, una maschera di buonismo quando aveva qualche favore da chiere, poi, una volta ottenuto, maschera tolta, ritornava quella di sempre.Giudicando sempre dall'alto, tutti quelli che non si possono permettere un'assistenza<<bisogna pagare, per farsi curare!>>, usufruendo sempre dei suoi diritti, ed iodi nessun permesso. Tanto che – parlo di una visita medica, tipo prevenzione Serena, danno una documentazione per assenza dal lavoro motivata, a lei non importano queste cose. Ma lei, quella che infanga tutti, ha coraggio di guardarsi nello specchio ogni mattina, ed io non ho coraggio di denunciare?!!

Facciamo questa denuncia – anche se è tardi, ma io dico che non lo è. Farrei pagare una metà dei contributi da recuperare dalla "signora" del sindacato di Casale Monferatto, perché se un funzionario dice che per 30 ore – hai contratto a tempo pieno e DEVI lavorare 54 ore alla settimana, vuol anche dire che la differenza la paga lei. Perché se l'ha fatto con, finta tonta, l'ha fatto tante altre volte con i lavoratori stranieri, perché gli veniva come un guanto, questo ruolo.

Quando lavoravo alCentro per l'Impiego a Bacau, Romania – sede provinciale, per 2 anni – dandomi le dimissioni permotivi familiari, ogni fine settimana avevamo incontro di aggiornamento analizzando "le novità, i nuovi casi che ribaltavano un articolo di legge, ossia una sempre nuova

interpretazione – dei fatti, tradurre ogni volta la lettera di legge ad un nuovo caso – e non c'era settimana che non capitasse in paese un altro nuovo caso". Perché né lo Stato, né il lavoratore abbiano da soffrire. Tavolo rotondo, con un via vai di mail di aggiornamento ... Tra livello provinciale e nazionale, collaborare per modifiche di testi di legge non facili da interpretare, anche perché sappiamo che dietro le approvazioni delle leggi non stano sempre i luminari della scienza giuridica, alla fine paga il popolo.

Mio caso, fa saltar fuori anche una grave lacuna della legislazione italiana – non c'è un metodo chiaro di controllare l'orario di lavoro domestico. La legge non è fatta per gli onesti.Il diario giornaliero in doppio esemplare con obbligo sia da una parte, che dall'altra di firma può essere una soluzione.

Quandole signore dell'INPS, chiedono testimonianze del passato, che io ho lavorato a tempo pieno, anche la domenica, mi viene in mente l'episodio della domanda per la cittadinanza.

Nel 2012, avevo presentato la domanda per cittadinanza italiana, una volta aperte le indagini, a Torino (tutta la settimana a lavorare a [redacted], ero introvabile. Cambiando residenza, arrivata la documentazione a [redacted], uno dei carabinieri è venuto per verificare cosa faccio nell'abitazione in Via [redacted] al posto di lavoro. Poi sono stata conttattata - convocata telefonicamente di domenica mattina, ed io ho detto l'orario di lavoro – sono libera dalla mattina di sabato ore 12, 50 – rientro a lavoro ogni domenica intorno alle 17, 30 – 18. L'appuntamento fu cambiato per, cioè – lunedì,il 02/12/2013 in Caserma a [redacted]

Quello che è cambiato ...

Adesso si sa chi ha fato la denuncia, la figlia si comporta in un modo anomalo, come niente fosse mai capitato, Il modo nel quale ci siamo dette<<la verità>> , ho avuto la piena conferma della sua colpevolezza, voler ingannare per guadagnare cosa.

Non riesco ad immaginarmicome si fa a dimostrare quanto lavora una persona se il datore di lavoro rifiuta di firmare che ha preso atto della partenza – ossia rientro nell'abitazione, inizio lavoro – pausa. Questa donna non ha mai considerato mio orario di lavoro – tutto compreso.Dal 13 febbraio ho comprato un quaderno – moduli autoricalcanti in duplice copia per notare le ore giornaliere. Invece la figlia – rifiuta di firmare <<Scrivi pure nel tuo quaderno quello che vuoi, tanto io non firmo niente!>> - ho mandato una mail alle signore che seguono il nostro caso, ma non hanno risposto niente. Allego anche queste mail, non vorrei che anche qui c'è la mia parola contro chi sa cosa.

Avere in cura due persone a pieno carico, con tutti loro problemi di salute, ognuno con il suo medico, da monitorare, piani terapeutici sempre cambiati, un via vai di medicazioni una non autosufficiente e l'altra di 81 anni, oggi entrambi nello stato di salute precaria – in tutti questi anni, dal 2011 – ad oggi.

Ha pagato 150 euro in nero per il padre(senza aver chiesto mai qualcosa, è la cifra che lei ha valutato!) - da quando è da lavare, cambiare, darli da mangiare, in carrozzina – cioè novembre

2016.Ho sempre rifiutato di avere in cura persone di sesso maschile, ed eccomi costretta ad accettare anche questo "incarico" da parte della figlia,dalla stessa data aiuta anche una ragazza – per cambiare entrambi malati 2 ore di mattina, in altri orari concordando con la signora B[redacted] R[redacted](FIGLIA)– e le signore dell'INPS mi dicono : <<Signora, lei cosa vuole, del padre si occupa l'altra ragazza!>> ma stiamo scherzando! Ma cosa stiamo indagando qui, io che ho preso soldi "in nero" – o la figlia che per non pagarmi contributi giustamente, mi mette in questa situazione. In più, attenzione, dicono del padre si occupa l'altra ragazza – che ha un contratto di … ore, ma da che data? In nessun modo da novembre 2016,con che anno e che mese 2017 ?

Come mai non è venuto in mente ancora a nessuno, a domandare al secondo malato, qual è la verità del mio orario di lavoro, in tutti questi anni – dall'unico che non ha bisogno di mentire, e la parola ancora non gli manca. Nella sua malattia – mi riconosce e mi chiama per nome, e lui che mi pagava. L'anziano padre e del [redacted], e lui che rimaneva con la moglie per poter prendere il pullman verso Torino, in tutti quei anni, se la figlia mente, il vecchio no!

Ho chiesto alle signore – dell'INPS – visto che la busta paga non può mai coincidere con la verità, nel giorno libero io lavoro sempre dalle 17,30 – 18, fino quando sono cambiati, messi a letto entrambi malati : 20, 30 – 21; visto che io domenica risulta che non lavoro – invece sì – cosa succede se non mi presento per dare la cena e cambiarli questi malati - ?!! Non hanno saputo rispondere. Non ha risolto niente l'INPS in questa situazione, allego miei mail mandati alle signore, che non hanno mai dato alcun consiglio utile!

Non esiste una legge in Italia per la tutela dei lavoratori domestici, dove il datore di lavoro e il lavoratore abbiano un diario, giornale conspazi per inizio lavoro, pausa, seconda parte della giornata, orari di controllo, monitoraggio notturno del malato – in doppio esemplare. Visto che sono due malati in stanze diverse, c'è anche da correre tra uno e l'altro non poco.

Per esempio: oggi, 21/02/18, l'orario è iniziato alle 08 perché entrambi i malati, una volta prese le prime medicine si sono addormentati, inizio a preparare i pasti per ognuno – la signora mangia solo con la siringa da 2 anni, dunque la preparazione è più delicata … mangiano ognuno con i suoi tempi; 09 – arriva la ragazza che mi dà una mano per cambiare la signora, decidiamo insieme tutto, poi la lascio occuparsi di lui, alle 11 parte. Preparo il pranzo, separato – e da dare a ognuno con i tempi e modi diversi, cambiati – lavatrice, pulizia della casa, cure mediche …. Alle 13, 30 – 14, arriva la figlia – cambiamo i malati, e sono lasciati a domire. Verso 14 – 14,30 faccio un salto acasa, ritorno quando lei vuole, se deve andare da qualche parte –prima mi lasciava 2 – 3 ore. Rientro adesso alle 17,30 – cena, cambi – pulizia, farmaci , cucinare – 20,30 sono in letto entrambi. Rimango lì a dormire, venerdì sera a volte, sabato sera – dormo a casa, rientro domenica alle 17, 30; ed è punto daccapo. Tutto questo quando stanno bene, in salute, solo i medici possono descrivere quanto sono impegnativi, lui più di lei.E mi racconta la signora dell'INPS – "Del padre si occupa la ragazza! Nemmeno un 'ora, perché a volte lo trova già sistemato di me prima, colazione, cambiato, farmaci, così guardiamo solo lei e la pulizia della casa , questo sarebbe un lavoro che vale 150 euro al mese, e anche in nero? Soldi non gli mancano, il cuore però non

può essere comprato. Se le cose vanno come questa "mattina – 01,00" allora ero sveglia, uno aveva bisogno di psicofarmaci, e la signora pastiglie per la pressione più maschera d'ossigeno.

Figlia non riconosce il mio orario di lavoro, rifiuta di firmarlo perché <<nessuno me l'ha chiesto>>, in cambio le mie uniche prove, i suoi biglietti dove scrive gli orari per le feste – il celebre libero dove io lavoro 3 ore alla sera – gratis – Natale, S. Stefano, domenica ... le signore dell'INPS rifiutano come prova perché <<potrei averli scritti anch' io>>. NO! NO – per carità! Per mesiete persone dello Stato – allora se io mento, questa è una prova in più che io mento, ma se è una verità non bisogna buttarla! Ormai si è rivelata una donna che mente. Se non voleva ingannarmi, pagando i giusti contributi, quando ha saputo che io ho fato la denuncia, poteva dire tutt'altro,, come posso rimediare, invece no! Riprova con la menzogna, solo quando ho detto – sono ispettore di risorse umane, è ammutolita. Ma non è cambiato nulla.

Altro suggerimento sbagliato dalle signore dell'INPS, se la ragazza che lavora vuole farti da testimone per il mio orario di lavoro –ma insomma come si controlla l'orario di lavoro di una persona – io ancora non capisco! Con un datore di lavoro – malato Alzheimer, la figlia che prende in giro il fatto che io scrivo sul quaderno il mio orario di lavoro dal 13 febbraio in doppio esemplare – e poi alla fine mese mi viene con il falso orario di chi fa le buste paga generiche – ma chi controlla l'orario dei lavoratori domestici in Italia! L'orario deve essere firmato giorno per giorno, alla fine del mese dovrebbe essere identicocon la busta paga – non che tu mi arrivi con la busta paga <<generica>>per non dire di un mese indietro, l'orario di lavoro stampato che non sta né in cielo né in terra – generico.

Le signore dell'INPS – ad un certo punto hanno chiesto, lei forse è stata costretta, minacciata? Come vogliamo chiamare giuridicamente il seguente quadro :

"Si fa un accordo verbale tra il lavoratore e il datore di lavoro, patti chiari ti assumo a tempo indeterminato e pieno, torna con un foglio dove al posto di tempo pieno ha scritto 30 ore, vuole che lo firmi, ti fermi, inizi a chiedere chiarimenti perché c'è un malinteso (forse!), parli, parli, combatti, insistono – dopo di che CHIEDO di parlare (telefonicamente, io [redacted] – a Casale Monferatto), se eravamo in città, chiedevo di portarmi lì, era la sera tardi – 07 dicembre 2011, era già festa ... per chiedere chiarimenti, come mai – non ho un contratto a tempo pieno. Allora vuol dire che per riempirmi la settimana di lavoro dovrò cercarmi un altro part- time. No, tu sei a tempo pieno, DEVI lavorare 54 ore – ed io sempre sottolineavo per 30 ore?!! Sì. Truffa ai danni dell'INPS e del lavoratore – a quattro mani. E lei, la figlia sempre dietro le mie spalle. Hai visto che hai capito male – tu hai contratto a tempo pieno, DEVI lavorare 54 ore alla settimana. "contratto di 54 ore" – nel modo che una volta cambiata la residenza da Torino a [redacted] –affittando una casa – già considerava che sto lavorando meno ore di prima (per 4 anni senza le due ore prese), adesso che le mie due ore me gli doveva dare, perché andavo a casa a piedi, questo fatto per lei era un LAVORARE DI MENO. Ci credo, per 4 anni – non ho potuto prenderli mai, non sono state mai contate da alcuno come una mia perdita di ore libere.

Nella mia ignoranza, pensavo che una denuncia all'INPS, il contratto di lavoro, un orario mai preso in considerazione, mansioni sopra mansioni – la tua vita privata cancellata per far star

bene –loro – e adesso tutto come prima. L'orario 9 – 10 ore al giorno, nella busta paga come prima 5 ore … Sono sfinita – lunedì 05 marzo verrò ad Alessandria, all'INPS, io e il mio quaderno con gli orari - per capire come mi devo comportare, chi mi paga tutte queste ore lavorate – anche da quando siamo sotto <<indagine INPS>> visto che è tutto gratis, ossia tutto compresso, cioè nel contestato contratto di 30 ore. Io non ce la faccio più!

Perché le mie forze fisiche stanno finendo, psicologicamente a terra, non so più di chi fidarmi, il mio lavoro – l'orario non vale niente per la figlia, insomma in che paese viviamo?

Lunedì voglio capire come mi devo comportare, visto che in mezzo ci sono due anziani non autosufficienti? Cercherò Lei.

In fede,

[redacted] Carmen

01/03/2018

INPS
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

SEDE DI ALESSANDRIA – Via Morbelli 34
Tel. 0131-209530-531

UNITA' OPERATIVA VIGILANZA

Il sottoscritto [redacted] Carmen Gabriele, nata a Romania il [redacted] e residente a [redacted] in via [redacted],

dichiara

Da questa domenica sto rispettando l'orario con le giornate che corrisponde a quanto viene registrato a libro paga. Io vivevo in casa e ~~il~~ nella mansarda sul ~~casa~~ palazzo sopra l'abitazione della figlia. Il padre viveva in campagna e non dormiva nella mansarda. Nel fine settimana il sabato notte dormiva in casa. Alla fine del 2012 si è liberato l'alloggio sul pianerottolo di quello della figlia. e ci siamo trasferiti nell'alloggio e il sig. B[redacted] C[redacted] è venuto stabilmente a vivere con noi. Prendeva le medicine però era autonomo infatti guidava la macchina fino al 2016 precisamente fino ad ottobre 2016 quando ha avuto un crollo mentre era fuori casa e da allora non cammina più. Considero la mia datrice di lavoro e quella che mi ha fatto il contratto che ho firmato nel 2011, leggendo che ~~ch~~ il contratto era di trenta ore e che mi ha detto che dovevo

letto, confermato e sottoscritto

luogo e data Alessandria, 5/3/2018

il dichiarante [redacted] Carmen

i funzionari INPS

lavorare tutto il giorno, delle imbrogliane.
Però non ho mai fatto denuncia
fino a poco fa e sono stata sempre
a lavorare per ~~lazo~~ signor G[redacted]. Solo ora ho preso
un blocco note (dal 14/2/2018) in cui mi sto
segnando le ore e sto cercando di ricostruire
la mia posizione.

letto, confermato e sottoscritto

luogo e data Alessandria 5/3/2018

il dichiarante [redacted] Carm

I funzionari INPS

M[redacted] G[redacted]

VIA [redacted]

CARMEN GABRIELA [redacted]

VIA [redacted]

OGGETTO: Variazione orario di lavoro.

Con la presente le comunico che a partire dal giorno 23/04/2018 il suo orario settimanale sara' di N. 54 ore (cinquantaquattro).

Con il seguente orario di svolgimento dell'attività lavorativa:

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	4.0	0.0

La invito a sottoscrivere copia della presente per accettazione della variazione.

Ringraziandola fin d'ora per la collaborazione, porgo cordiali saluti.

Firma datore di lavoro ....B[redacted] R[redacted] per G[redacted] H[redacted] non più in grado di firmare

Firma lavoratore per ricevuta e accettazione .....[redacted] Carmen Gabriela

[redacted](AL), 23/04/2018

IL LAVORATORE SVOLGE SERVIZIO CONTINUATO E FRUISCE DI VITTO E ALLOGGIO?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' CONIUGE DEL LAVORATORE?	NO
IL DATORE DI LAVORO E' PARENTE O AFFINE ENTRO IL TERZO GRADO DEL LAVORATORE?	NO
PARENTELA O AFFINITA'	
SUSSISTE CONVIVENZA TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' GRANDE INVALIDO DI GUERRA O DEL LAVORO OVVERO MUTILATO O INVALIDO CIVILE OVVERO CIECO CIVILE? (CON ASSEGNO DI ACCOMPAGNAMENTO - LEGGI 18/80, 508/88)	NO
IL DATORE DI LAVORO E' SACERDOTE SECOLARE DI CULTO CATTOLICO?	NO

VARIAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

N. 9511220194 - 13 DEL 23/04/2018 15.27.00

Data presentazione domanda: 05/12/2011

Ricevuta

Sede INPS di riferimento: ALESSANDRIA
Emers. lavoro irr. art. 1-ter della L. n. 102/2009: NO
Categoria: BADANTE

Datore di Lavoro / Rappresentante Legale — Codice Fiscale: [redacted]

PERSONA FISICA / RAPPRESENTANTE LEGALE
Cognome: G[redacted] — Nome: M[redacted]
Professione:
Cittadinanza: ITALIA
Luogo di nascita: [redacted] — Provincia di nascita: [redacted]
Data di nascita: [redacted] — Sesso: F

INDIRIZZO DEL DATORE DI LAVORO
Indirizzo: VIA [redacted] — Frazione:
Comune: [redacted] — Provincia: AL
CAP: [redacted] — Recapito telefonico:
Altro recapito telefonico: — Fax:
E-mail:

ESTREMI DEL DOCUMENTO DI IDENTITA'
Tipo documento: CARTA IDENTITA' — Numero: [redacted] — Scadenza: [redacted]

Lavoratore — Codice Fiscale: [redacted]

GENERALITA' DEL LAVORATORE
Cognome: [redacted] — Nome: CARMEN GABRIELA
Cognome del coniuge: [redacted] — Cittadinanza: ROMANIA
Luogo di nascita: ROMANIA — Provincia di nascita: RO
Data di nascita: [redacted] — Sesso: F

INDIRIZZO DEL LAVORATORE
Indirizzo: VIA [redacted] — Frazione:
Comune: [redacted] — Provincia: AL — CAP: [redacted]
Recapito telefonico: [redacted] — Altro recapito telefonico:

ESTREMI DEL DOCUMENTO DI IDENTITA'
Tipo documento: CARTA IDENTITA' — Numero: [redacted] — Scadenza: [redacted]

Questionario

Tipo Contratto: TEMPO INDETERMINATO
Data Assunzione: 07/12/2011 — Data fine rapporto di lavoro:
Motivo di cessazione:
Numero di ore settimanali: 54 — Retribuzione/compenso mensile: € 972,33

[redacted]carmen@libero.it 24/4/2018 16:29

[redacted]

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

Buongiorno,

Non lo so più cosa devo capire, cosa mi posso aspettare. Il contratto è stato cambiato da 30 a 54 ore settimanale dal 23/04/2018 - andando a Casale Monferrato nella stessa sede,Via Rivetta 41, dove R[redacted] B[redacted] aveva fatto il contratto nel 2011. Dopo più di un mese da un appuntamento telefonico, con tanto di conferma per 07/04 - quando non è venuta la responsabile Sig. Stefania, un'altro appuntamento 13/04 - per la modifica del contratto. Lì, nella sede, abbiamo parlato tra altre cose, della signora che ha combinato tutto questo <pasticcio> , Sig. Cristina - e con un semplice "non lavora più da noi" - basta e avanza! Testualmente, lì parlando di tutto quello che si potrebbe fare per rimediare il passato contributivo, la Sig. B[redacted] R[redacted] ha detto che lei pagherà tutto che sarà da pagare. Ieri, portandomi la busta paga, gli ho chiesto: "Perché non stabiliamo un appuntamento con le signore dell'Inps, dove andiamo insieme - per chiarire una buona volta cosa c'è da fare ? Ha detto che di questa cosa si occupa già la Sig. Stefania - responsabile del CISL ! Erò anche io quando gli aveva detto di contattarvi, ecco perché non so più cosa pensare, il tempo passa ...

Vi ringrazio, e se qualcuno mi può dare qualche notizia - a che punto siamo - sarei più contenta.

In fede,

[redacted] Carmen

Alla cortese attenzione di
Sig. MICHELA ROSOFILI e
Sig. ALBA MARIA GALLESE
DELEGA oppure alla:
Sig. CANEPARI BRUNA
Responsabile Anagrafica e fiscale

Io sottoscritta:

Cognome e nome: [redacted] CARMEN GABRIELA
Data e luogo di nascita: [redacted] - BACĂU (ROMANIA) EE
Documento di identità: [redacted] - [redacted] (AL)
11/06/2018 - [redacted]
Residenza: Via [redacted] - [redacted] (AL)
Codice fiscale: [redacted]
Telefono: [redacted]
E-Mail: [redacted].carmen@libero.it

Delego Sig. B[redacted] S[redacted]
per portarvi la fotocopia della variazione del contratto di lavoro.

Non avendo alcuna notizia sul mio caso, per conoscere la mia situazione contributiva presso G[redacted] M[redacted], vorrei sapere quanto devo ancora aspettare.

Allego: la fotocopia della raccomandata mandata all'INPS di Casale Monferrato il 17/7/2017 - ulteriormente arrivata all'INPS di Alessandria

- fotocopia carta di identità e codice fiscale

In fede,
[redacted] Carmen

DATA:
25/06/2018

Aggiungo:

Per il cambiamento del contratto - la variazione, nella sede CISL di V. Rivetta 41 a Casale Monferrato - ci siamo presentati sia io che la sig. B[redacted] R[redacted] per ben due volte.

In un clima di grande sfiducia, con una denuncia in corso, un primo appuntamento dare la persona che sapeva già che stava da anni a tempo pieno e non si presenta, un secondo dove il termine di rientro (23/04) era sempre più avanti - mentre io lavoro da anni a tempo pieno - come si può sentire il lavoratore se non pieno di sfiducia e amarezza.

In fede,

[redacted]

Carmen

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria
Piazza Giorgio Ambrosoli, 5 - 15121 Alessandria
Tel: 0131/286711 - P.E.C.: itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it

RICHIESTA DI INTERVENTO

Il **03/07/2018** avanti al sottoscritto **dott. Guazzotti Cristian**, in servizio presso l'intestato Ispettorato, si è presentata la lavoratrice [redacted] **Carmen Gabriela** nata a **ROMANIA EE** il [redacted] (Codice Fiscale: [redacted]) e residente a [redacted]L in **via** [redacted] identificata a mezzo **Carta d'identità numero** [redacted] **valida** [redacted], **telefono:** [redacted], la quale ammonita circa le conseguenze civili e penali previste per coloro che rendono false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni (art. 23, Legge 218/52; art. 82 T.U. 797/55; art. 496 c.p.), rilascia le seguenti dichiarazioni circa l'intercorso/intercorrente rapporto di lavoro con la ditta di seguito indicata:

Ragione sociale **M**[redacted] **G**[redacted];
Datore di lavoro di fatto: **B**[redacted] **R**[redacted]
Sede legale: [redacted]
Luogo di lavoro: [redacted]
Attività esercitata: DATORE DI LAVORO DOMESTICO;
Insegna: M[redacted] G[redacted]

La lavoratrice [redacted] **Carmen Gabriela**, dichiara quanto segue:
Lavoro dal 1.11.2011 come badante a [redacted] (AL) in via [redacted] presso i Sigg.ri G[redacted] M[redacted] e B[redacted] C[redacted] (coniugi).

Mi ha assunto la figlia R[redacted] B[redacted] che mi paga la retribuzione. Lavoro dal lunedì al venerdì per 10 ore al giorno. Sono convivente con gli assistiti pertanto sono sempre reperibile. Ho firmato 2 contratti di lavoro, quello iniziale che non ho con me e mi impegno a farvi avere era di 30 ore a settimana. Ad aprile 2018 ho firmato un nuovo contratto a 54 ore a settimana che corrisponde all'orario di lavoro effettivo da me svolto, sempre tenuto conto però che sono convivente e quindi sempre reperibile.

Fino ad aprile 2018 ho sempre lavorato 10 ore al giorno anche di sabato nonostante il mio contratto fosse di 30 ore settimanali. Percepisco circa 1000,00 euro al mese da qualche tempo con bonifico, prima in contanti.

Ho sempre fatto le ferie per tre settimane all'anno non consecutive.

Le mie mansioni sono cura della casa e della persone (di entrambi da due anni), lavare, fare tutte le faccende domestiche, cucinare. La signora R[redacted] B[redacted] vive in un appartamento vicino ai genitori e passa spesso a controllare il mio lavoro. Da febbraio 2018 annoto le ore da me lavorate ma la signora B[redacted] R[redacted] non vuole sottoscrivere per accettazione le mie annotazioni. Ogni tre mesi la sig.ra R[redacted] B[redacted] versa i contributi INPS riferiti alle ore da contratto (30 ore fino ad aprile 2018, 54 ore da aprile 2018). Anche dopo l'aumento contrattuale delle ore io continuo a percepire la stessa retribuzione di € 1000,00 circa.

[redacted] Caren

Indico quali testimoni del mio rapporto di lavoro: C[redacted] C[redacted] lavora due ore al mattino dalle 9,00 alle 11,00; capita circa due volte a settimana che R[redacted] B[redacted] chiede a C[redacted] C[redacted] di lavorare anche di pomeriggio dalle 14,00 (o 14,30) alle 17,00 orario in cui io non lavoro e sono libera; S[redacted] D[redacted] che mi accompagnava a Torino (cellulare [redacted] e S[redacted] R[redacted] (cellulare [redacted]) che abita a Torino presente a [redacted] durante tutto il periodo estivo, vicina di casa che conosce i miei orari perché mi vede entrare ed uscire di casa; i vicini mi vedono lavorare; i medici che vengono spesso (10 volte al mese circa) in casa a visitare gli assistiti (dott. [redacted] e dott. [redacted]).

Ho presentato denuncia all'INPS in data 18.10.2017 e non ho più avuto risposte. Più volte ho contattato l'INPS ed i Funzionari incaricati mi hanno detto a voce che la pratica era chiusa. Ho sollecitato con mail altre indagini ma non mi hanno mai risposto. I Funzionari INPS sono venuti a fare un controllo due volte intorno a febbraio 2018. Insisto per fare una denuncia all'Ispettorato del Lavoro in quanto voglio che il Vostro Ufficio faccia un controllo.

Sono consapevole che in caso di mancanza di prove e di testimoni che confermino il mio orario di lavoro le mie richieste fatte a voi non potranno essere accolte.

La lavoratrice viene informata che ogni richiesta relativa alla pratica in oggetto dovrà essere presentata esclusivamente all'Ufficio URP contattabile tramite centralino al numero 0131286711. Eventuali documenti potranno essere trasmessi esclusivamente a mezzo fax 0131286781 o mail ITL.asti-alessandria@ispettorato.gov.it, con l'indicazione del codice R.I. indicato nella presente e il nome del segnalante [redacted] CARMEN GABRIELA. La lavoratrice viene informata dell'esistenza del termine di prescrizione per far valere i propri diritti e le proprie pretese.

Ciò premesso la lavoratrice sopra generalizzata,

CHIEDE

l'intervento di questo Ispettorato in merito ai fatti denunciati, e in particolare:

chiedo il riconoscimento dei contributi INPS corrispondenti alle ore effettivamente lavorate fin dall'inizio del mio rapporto di lavoro (54 ore anzichè 30 ore settimanali) e le differenze retributive.

Si provvede ad informare il denunciante che, in base a quanto previsto dall'art. 11, D.Lgs. 124/2004, la presente richiesta di intervento può formare oggetto di tentativo di conciliazione davanti ad un funzionario di questo Ispettorato.

Il denunciante, inoltre, si impegna a comunicare le eventuali variazioni degli indirizzi sopra indicati ed esonera questo Ispettorato da ogni responsabilità circa eventuali disguidi o ritardi postali ovvero per il caso di dispersione di comunicazioni in dipendenza di inesatta trascrizione dei dati anagrafici o del cambiamento dell'indirizzo medesimo. Per eventuali quesiti relativi alla presente richiesta di intervento, fare riferimento al n. **AL2018/0151A.**

Si fa presente, inoltre, che è stata data informativa al denunciante circa il trattamento dei dati personali ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 196 del 30.06.2003.

Letto, confermato e sottoscritto.

Addì 03/07/2018

IL DENUNCIANTE	IL RICEVENTE LA RICHIESTA DI INTERVENTO
[redacted] **Carmen Gabriela**	**Guazzotti Cristian**
[redacted] Carmen	

Ai sensi della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 6/2014, su richiesta del denunciante, si fornisce allo stesso copia in carta semplice della presente Richiesta di Intervento, per gli usi consentiti dalla legge.

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Febbraio 2018
Datore di lavoro	G[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
30		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Ferie usufruite		1	
Straordinario dalle 22 alle 06	7,00		87,78
Straordinario domenica o festivita'	3,00		40,13
Straord. dalle 06 alle 22	6,00		62,70
		Totale lordo	1277,96

Contributi INPS e cassa mallattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	132	0,26	34,32	
Cassa malattia integrativa COLF	132	0,01	1,32	
			Totale trattenute da detrarre	35,64

Netto da pagare 1242,32

Riepilogo Ferie	Precedenti	-9,71	Maturate	2,17	Usufruite	1,00	Residue	-8,55
Riepilogo TFR	Precedenti	4.039,94	Maturato mese	80,54	Maturato anno	174,51	Acconti anno	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti.Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro _____ Firma del lavoratore [redacted] Carmen

[redacted] 13/03/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA Marzo 2018

Datore di lavoro G[redacted] C.F. [redacted]

Lavoratore [redacted] CARMEN GABRIE C.F. [redacted]

Data assunzione 07/12/2011 Codice di rapporto INPS 9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
30		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Ferie usufruite		3	
Straordinario dalle 22 alle 06	9,00		112,86
		Totale lordo	1200,21

Contributi INPS e cassa malattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	163	0,26	42,38	
Cassa malattia integrativa COLF	163	0,01	1,63	
			Totale trattenute da detrarre	44,01

Netto da pagare 1156,20

Riepilogo Ferie	Precedenti	-8,55	Maturate	2,17	Usufruite	3,00	Residue	-9,38
Riepilogo TFR	Precedenti	4.039,94	Maturato mese	80,54	Maturato anno	261,77	Acconti anno	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti.Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro Firma del lavoratore [redacted]

[redacted] 05/04/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Aprile 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
30		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	11,00		137,94
		Totale lordo	1225,29

Contributi INPS e cassa malattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	150	0,26	39,00	
Cassa malattia integrativa COLF	150	0,01	1,50	
			Totale trattenute da detrarre	40,50

Netto da pagare 1184,79

Riepilogo Ferie	**Precedenti**	-9,38	**Maturate**	2,17	**Usufruite**	0,00	**Residue**	-7,21
Riepilogo TFR	**Precedenti**	4.039,94	**Maturato mese**	80,54	**Maturato anno**	349,03	**Acconti anno**	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti. Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro _____ Firma del lavoratore [redacted]

[redacted] 25/05/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Maggio 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
54		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	3,00		6,98
Straord. dalle 06 alle 22	1,00		19,76
Straordinario domenica o festivita'	5,00		37,20
Totale lordo			1151,29

Contributi INPS e cassa mallattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	227	0,26	59,02	
Cassa malattia integrativa COLF	227	0,01	2,27	
			Totale trattenute da detrarre	61,29

Netto da pagare 1090,00

Riepilogo Ferie	**Precedenti**	-7,21	**Maturate**	2,17	**Usufruite**	0,00	**Residue**	-5,05
Riepilogo TFR	**Precedenti**	4.039,94	**Maturato mese**	80,54	**Maturato anno**	436,28	**Acconti anno**	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti.Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro per g[redacted] [redacted] non in grado di firmare [redacted]

Firma del lavoratore [redacted] Carmen

[redacted] 19/06/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

Banca Popolare di Sondrio Fondata nel 1871

Società cooperativa per azioni
Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio - piazza Garibaldi, 16
Tel. 0342 528.111 - Fax 0342 528.204
Indirizzo Internet: http://www.popso.it E-Mail: info@popso.it

M.AV. ELETTRONICO

La presente operazione è da accogliere secondo le modalità indicate nella circolare ABI Serie Tecnica O n. 120 del 30 giugno 1994 ed è regolata alle condizioni interbancarie vigenti senza applicazione di commissioni a carico del versante

copia per il lavoratore

Attestazione di pagamento

CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI
CODICE INPS : 9511220194191040
C.F. DATORE LAVORO: [redacted]
C.F. LAVORATORE : [redacted]
SEDE : ALESSANDRIA
CODICE RAPPORTO : 9511220194
DATORE DI LAVORO : [redacted]
LAVORATORE : [redacted] CARMEN GABRIELA
TRIMESTRE : 1 ANNO: 2019
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE: 1°MESE: 11110
2°MESE: 11110
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO 3°MESE: 11111
ORE: 739 RETRIBUZIONE ORARIA: 5,08
IMPORTO: 768,56
CODICE ORGANIZZAZIONE: F2 CONTR.ORG.: 22,17
IMPORTO TOTALE: 790,73
DATA CESSAZIONE:

08/04/19
data pagamento

(Firma del datore di lavoro)

Banca Popolare di Sondrio Fondata nel 1871

Società cooperativa per azioni
Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio - piazza Garibaldi, 16
Tel. 0342 528.111 - Fax 0342 528.204
Indirizzo Internet: http://www.popso.it E-Mail: info@popso.it

M.AV. ELETTRONICO

La presente operazione è da accogliere secondo le modalità indicate nella circolare ABI Serie Tecnica O n. 120 del 30 giugno 1994 ed è regolata alle condizioni interbancarie vigenti senza applicazione di commissioni a carico del versante

copia per il lavoratore

Attestazione di pagamento

CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI
CODICE INPS : 9511220194181030
C.F.DATORE LAVORO: [redacted]
C.F.LAVORATORE : [redacted]
SEDE : ALESSANDRIA
CODICE RAPPORTO : 9511220194
DATORE DI LAVORO : [redacted]
LAVORATORE : [redacted] CARMEN GABRIELA
TRIMESTRE : 1 ANNO: 2018
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE: 1° MESE: 11110
2° MESE: 11110
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO 3° MESE: 11111
ORE : 409 RETRIBUZIONE ORARIA : 0009,06
IMPORTO : 000417,18
CODICE ORGANIZZAZIONE: F2 CONTR. ORG.: 000012,27
IMPORTO TOTALE: 000429,45
DATA CESSAZIONE: - - -

09/04/18
data pagamento

(Firma del datore di lavoro)

RICHIESTA FERIE 2018

Al datore di lavoro _____ Codice fiscale _____, nato in _____

_____ , il _____ e residente in _____ indirizzo _____

_____. COME PREVISTO DAL TRIBUNALE DI VERCELLI IN ATTESA DI TUTELA, NON SI COMPILA LA 1ª PARTE

Il/La sottoscritto/a _____Codice fiscale _____nato/a in _____

_____ il _____ , cittadinanza _____e domiciliato/a in _____

indirizzo _____

chiede di poter usufruire di un periodo di ferie dal al

1

Alla cortese attenzione di chi è incaricato con **la Pratica n. AL2018/0151A**

Segnalante E. Carmen Gabriela

Non vorrei influire in alcun modo nella vostra indagine, anche i miei errori sia grammaticali oppure di linguaggio, mi siano perdonati perché straniera – **voglio e faccio tutto per rispettare le leggi italiane.**

Sig. B. R. – l'unica figlia dei miei assistiti – non autosufficienti, il padre con demenza a corpi di Lewy e la madre Alzheimer!

Quello che mi è capitato, una grande delusione e tanta sfiducia. Già dall'inizio del mio contratto (stipulato senza di me, anzi già comunicato il 05/12/2011 – in via telematica verso INPS – un contratto categ. C Super di 30 ore) – mi è arrivato il 07/12 quando la Sig. B. R. è partita per la stipula di un contratto di 54 ore … dopo un mese e una settimana di prova – inizio lavoro 01/11/2011 – con tante notti in bianco … è tornata alla sera con 30 ore settimanali! Guarda R., questo non è un contratto a tempo pieno – ma no, non è vero! Fammi parlare con la signora che l'ha stipulato, voglio proprio sentire dalla sua bocca che 30 ore è un contratto a tempo pieno, che per 30 ore di contributi io devo lavorare 54 ore alla settimana!

Ho discusso telefonicamente prima di firmare, (con la figlia dietro le spalle –il marito che ascoltava dalla camera da letto – ad un altro telefono) 07/12/2011 – con la persona che ha fatto il contratto che non è a tempo pieno, che dovrò trovarmi un altro lavoro per riempirmi la settimana lavorativa , <<no, lei ha un contratto a tempo pieno, dovrà lavorare 54 ore alla settimana … >>, come si fa ad essere gente di questo tipo? La figlia in tutti questi anni - la sua condizione base era che rientrassi ogni domenica alle 17,30 (perché aveva la bambina piccola di 5 anni) – per dare la cena ai genitori … almeno 3 ore di lavoro, mai comunicate a chi faceva le buste paga. Sono arrivata quasi all'esaurimento – come soluzione, perché nemmeno le 2 ore (dal 2011 -2016 agosto) non le ho mai prese.

Solo dopo agosto 2016, affittando una casa nel paese potevo respirare un po'. Da una persona non autosufficiente (la madre) – siamo arrivati a due, anche il padre non autosufficiente – con un contratto CS di 30 ore? Dico le mie 2 ore – ma sono ore di un contratto a tempo pieno, mentre io ... Quando entrano le signore dell'INPS – si è scatenato l'inferno. Ho sempre avuto un dubbio sull'onestà della figlia, ma quando ha saputo veramente che io ho fatto la denuncia, mettendo sempre in avanti <<che lei non ha mai saputo che non era un contatto a tempo pieno>> - che andassi in paese e chiedessi a X, Y – quante ore di contributi gli pagano. Ma una donna onesta, anche arrabbiata – se innocente, avrebbe fatto un passo indietro e avrebbe detto: <<Per carità, non voglio problemi con la legge – cosa posso fare per rimediare?>>, vi allego le mail che avevo mandato alle signore dell'INPS, per chiedere un consiglio reale perché le acque erano molto agitate. La figlia aveva iniziato a trattarmi con indifferenza – poi con odio, una volta mi aveva impedito di darli una mano per cambiare la malata …

Primo verbale è stato il 13/2/2018 – chiedevano testimoni che dimostrino il mio orario di lavoro. Finito il verbale, ho detto – oggi 13/2/2018 – io risulto libera, però questa sera alle 17,30

devo andare a lavorare – cosa mi succede se non vado, visto che ho a carico due malati! Hanno alzato le spalle! Ma scusate come si controlla l'orario di lavoro se il datore di lavoro – (la figlia per ridermi in faccia, dice – tuo datore di lavoro è la mamma) – OK, una persona paralizzata, che non ha mai parlato, Alzheimer – forse io ho pattuito il contratto con la malata – non in grado di intendere e di volere, o è la figlia che gestisce tutto e mi aveva contattata? Sinceramente – come si dimostra l'orario di lavoro se la figlia rifiutava anche di <guardare – figuriamoci di firmare> mio orario di lavoro? Pretendendo un lavoro a tempo pieno, per non dire altro – nello stesso tempo rifiutava di prendere atto dell'orario effettivo – (anche sotto indagine INPS) – ed io cosa devo pensare?

Ho notato che ogni volta che mandavo una mail alle signore dell'INPS per consigliarmi (2 in totale), la figlia di punto in bianco diventava raggiante, felice – a febbraio. Pretendeva da sempre che io lavori ogni domenica dalle 17,30 – Natale, S. Stefano – perché è come la domenica quando sei LIBERA – ma lavoravo dalle 17,30 – tutto gratis.

Quello che mi pento oggi è di avermi fidata dell'INPS, perché il 20/2/2018, ho mandato una lettera e due testimoni alla sede dell'INPS Alessandria, dentro erano gli orari che la figlia mi preparava sempre per le feste e il foglio della busta paga che non concorda con la realtà. Le signore incaricate con il mio caso – avevano nello stesso giorno il terzo appuntamento con la sig. B. R. – ma alla sede di INPS Casale Monferrato. Quando è partita verso Casale la figlia ha detto che va ad un corso (senza che alcuno chiedesse), più felice che mai! Ho saputo che dopo.

Più tardi, mi rideva in faccia, hai visto che non hai risolto niente con l'INPS? Parliamo di febbraio, all'indomani – 21/02/2018, ho avuto la conferma che le "prove – originali" sono arrivate al destinatario e che – visto la promessa della segreteria dell'INPS, che sarò annunciata dall'esito! Povera me, il 05/ 03/2018 – sono andata di nuovo all'INPS; un altro verbale, ancora più completo – per fare cosa? Niente – però ho detto, guardate che da questa settimana io domenica non vado più, cosa mi capita – visto che in mezzo sono due persone non autosufficiente che aspetteranno di essere cambiate e che qualcuno le dia da mangiare? Faccio questo da tutti questi anni – non risulta da nessuna parte, allora? Da quel giorno, io domenica alla sera non andavo più! Per i malati – si è organizzata con Chiara C., **la ragazza che viene 2 ore di mattina, però mai domenica sera!** Rimaneva pur sempre il lavoro a tempo pieno con 30 ore di contratto … **Partendo dall'INPS – hanno detto che sarà lunga l'attesa, l'esito? E chi ha mai ricevuto un esito – tanto che ho mandato qualcuno a giugno e gli è stato detto verbalmente che <il caso è già chiuso!>. Capisca e si fidi chi può!**

Dopo tanti tira e molla siamo andate (la figlia ed io) a Casale Monferrato – stessa sede CAF – CISL, Via Rivetta 41 – che mi aveva combinato il guaio –per la variazione del contratto (CS da 30 ore a 54). Ho chiesto chi ha fatto il mio contratto prima? Semplicemente, con un'alzata di spalla, la persona non lavora più qui, non ho mai saputo il cognome. La figlia ogni tanto diceva, prima era la Sig. Cristina, era in gamba! Per colpa sua io oggi soffro ancora! Hanno anche ritardato molto l'appuntamento sapendo della denuncia, del fatto che si lavora già da sempre a tempo pieno – ecco perché ho perso veramente la fiducia, ma non la speranza nella giustizia italiana. Perché le ore lavorate sono anni di vita, disprezzate dalla figlia, che è maestra di scuola, per se - non si perde una virgola da tutti i suoi diritti per avere a suo carico entrambi genitori non autosufficienti, dalle cure infermieristiche, letti a sbarre … permessi, assegni, detrazioni … dimenticando nello stesso tempo

di rispettare lavoro della persona che ha rinunciato alla sua vita di famiglia per starli accanto. Ho veramente un cuore molto addolorato!

Oggi il clima si è leggermente rasserenato perché mi è stato già chiesto <se è vero che me ne vado?> è apparsa già una terza persona che deve abituarsi con i malati – anche l'anno scorso veniva … Carmen se ne va! Non vado da nessuna parte, rispetto il lavoro svolto – sono anni di insonnia, anni di vita sofferta accanto a chi soffre veramente.

Mi scusi, però credo che questi particolari facciano un po' di chiarezza – allego le mail perché come mi ridevano in faccia – le signore dell'INPS è la mia parola – contro la sua, adesso è anche la carta scritta (mi riferisco alle mail mandate all'INPS).

Grazie!

In fede,

E. Carmen

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria

Ufficio di Alessandria – Piazza Ambrosoli 5

Tel. 0131286711 – Pec: itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it

Il giorno 30/10/2018 in CASALE M. (AL), davanti a ISP. GUAZZOTTI CRISTIAN, addett i all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria, è presente la/il Sig.RA C[redacted] C[redacted] nata/o il [redacted] a [redacted] e residente a [redacted] tel. [redacted] id. a mezzo [redacted] C.F. [redacted] la/il quale ammonito circa le conseguenze civili e penali previste per coloro che rendono false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni (art. 23 L. 218/52; art. 82 T.U. n. 797/55; art. 496 c.p.) dichiara quanto segue:

HO INIZIATO A LAVORARE COME LAVORATRICE DOMESTICA PRESSO ABITAZIONE DI B[redacted] C[redacted] A [redacted] DA LUNEDÌ A SABATO TUTTE LE MATTINE PER UN PAIO DI ORE (3 ORE IN MEDIA) E SABATO POMERIGGIO NONCHÉ QUALCHE ORA DI DOMENICA. AL MATTINO VEDO LAVORARE PER IL TEMPO IN CUI SONO AL LAVORO LA SIGRA CARMEN, ROMENA, OCCUPATA NELL'ABITAZIONE DEI SIGNORI G[redacted] CHE SVOLGE PULIZIE IN CASA, COLAZIONE, PULIZIA DELLA PERSONA. AL MATTINO CARMEN LAVORA FINO ALLE 12.30, PER IL RESTO DELLA GIORNATA È PRESENTE LA FIGLIA E SUCCESSIVAMENTE IO, CHE LAVORO INSIEME ALLA FIGLIA PER LE ATTIVITÀ CHE OCCORRE LA COMPRESENZA DI 2 PERSONE PER POSSIEDE GLI ANIMALI. NON SO DIRE QUANTE ORE LAVORI O ABBIA LAVORATO IN PASSATO LA SIGRA CARMEN, SO CHE LA FIGLIA DECIMODICENNE (SIGRA R[redacted] B[redacted]) CHE ABITA VICINO AI GENITORI È NON PRESENTE IN CASA DEI GENITORI E SI ALLERNA CON CARMEN PER L'ASSISTENZA. SO CHE LA SIG.RA R[redacted] FA L'INSEGNANTE E DI POMERIGGIO HA TEMPO LIBERO. NON HO VISTO ALTRE PERSONE LAVORARE COME DOMESTICI SABITUALMENTE. LA SIGRA S[redacted] D[redacted] È AMICA DI R[redacted] B[redacted] ANCHE LEI INSEGNANTE ABITA AL PIANO INFERIORE RISPETTO ALL'ABITAZIONE DEI SIGNORI B[redacted]. A VOLTE, SPECIE DI PASTO, PASSA IN CASA A PARLARE NOI E I SIGNORI G[redacted] PER QUEL CHE SO, S[redacted] R[redacted] È VEDOVA DI DETENUTO, CREDO ABITI VICINO E NON C'HO MAI VISTA NEI PRESSI DELL'ABITAZIONE DEI SIGNORI G[redacted]

(Dichiaro di comprendere e parlare la lingua italiana).

Letto, confermato e sottoscritto C[redacted] C[redacted]

I verbalizzanti

Alessandria,

- 4 DIC. 2018

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria

A [redacted] Carmen Gabriela

via [redacted]

[redacted] (AL)

27040 - 4 DIC. 2018

Sede di Alessandria

Oggetto: **richiesta di intervento AL2018/0151A a carico di G[redacted] M[redacted]/B[redacted] R[redacted]**

Con riferimento all'oggetto si comunica che il Funzionario incaricato ha svolto gli accertamenti di competenza riguardo ai fatti segnalati che, peraltro, hanno costituito oggetto di ulteriore procedimento amministrativo da parte di Funzionari INPS della Sede di Alessandria attivato su impulso della S.V.

In merito all'asserito svolgimento di un numero di ore di lavoro superiori a quelle contrattualmente pattuite, si rappresenta che la testimone da Lei indicata quale collega di lavoro ha confermato - in dichiarazione verbalizzata resa al Funzionario incaricato - la presenza della S.V. al lavoro, tuttavia non è stata in grado di quantificare la precisa durata della prestazione lavorativa dalla S.V. svolta in quanto il proprio orario di lavoro, e quindi la propria presenza nel luogo di lavoro, è a sua volta di sole 2/3 ore al giorno.

La medesima testimone ha riferito che gli ulteriori nominativi dalla S.V. citati sono saltuariamente presenti nel luogo di lavoro e, secondo la valutazione dell'Ufficio in intestazione, risultano per questo motivo inidonei a fornire informazioni utili all'accertamento.

Pertanto, con riferimento alla Sua posizione lavorativa, valutati i documenti agli atti di questo Ufficio e sulla base delle notizie acquisite nel corso dell'accertamento, non è possibile dare seguito alle richiesta della S.V. in quanto le circostanze lamentate non sono sufficientemente provate.

In merito alle circostanze segnalate e tenuto conto degli effetti della prescrizione, la S.V. potrà in ogni caso far valere le pretese nelle opportune sedi giudiziali ed ivi esperire – con la necessaria difesa tecnica - ogni ulteriore mezzo di prova ritenuto utile all'accertamento dei fatti.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE

(Dott. Sergio Fossati)

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO ASTI-ALESSANDRIA

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria

Piazza Giorgio Ambrosoli, 5 – 15121 Alessandria
Tel. 0131 286711

PEC: itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it
E-mail: ITL.Asti-Alessandria@Ispettorato.gov.it

www.ispettorato.gov.it

[redacted].carmen@libero.it 18/12/2018 11:38

Udienza con il Capo dell'Ispettorato Territoriale dott. [redacted]

A [redacted]@ispettorato.gov.it

Buongiorno,
Voglio programmare una udienza con il Capo dell'ispettorato Territoriale dott. [redacted]
Grazie!
[redacted] Carmen
I miei recapiti - tel. [redacted] e la mail [redacted].carmen@libero.it

Stabilita
per 14/01/2019

Prova risposta INPS Alessandria - cav. deutro documenti
datato 05/10/2018

ESITO DELLA SPEDIZIONE

Gentile cliente,

riportiamo di seguito i dati relativi alla spedizione di MARKET (2 TENT. REC. CONC.)
689500980149
La spedizione è stata Consegnata in data 11-01-2019 10:46:03

Data e ora	Stato lavorazione	Luogo
03-01-2019 11:47:14	Presa in carico	ALESSANDRIA AL
03-01-2019 11:48:34	In lavorazione presso il Centro Operativo Postale	ALESSANDRIA AL
03-01-2019 20:29:49	In lavorazione presso il Centro Operativo Postale	GENOVA GE
04-01-2019 15:51:20	In consegna	MOMBELLO MONFERRATO AL
04-01-2019 17:46:42	In lavorazione presso il Centro Operativo Postale	MOMBELLO MONFERRATO AL
09-01-2019 14:19:01	In transito dal Centro Operativo Postale verso Sportello Inesitate	MOMBELLO MONFERRATO AL
10-01-2019 12:52:05	Disponibile per il ritiro presso l'Ufficio Postale a partire dal 11/01/19 .	Ufficio Postale [redacted] in VIA QUATTRO NOVEMBRE 28.
10-01-2019 12:52:27	In lavorazione presso l'ufficio Postale	Ufficio Postale [redacted] in VIA QUATTRO NOVEMBRE 28
11-01-2019 10:46:03	Consegnata	Ufficio Postale [redacted] in VIA QUATTRO NOVEMBRE 28

03/01/2019 — 11/01/2019
C - 23 - 01

Dott. [illegible]
04/04/2019

postaraccomandata market ③
Aut. n° MBPA/PAC/0011/2016
Valida dal 18/04/2016
Poste Italiane

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

SIG. RA [redacted] CARMEN GABRIEL

VIA [redacted]

[redacted] (AL)

Mod 01440 - Ed. 6/15 - EP2393 - St. [3F]
postaraccomandata market
2° TENTATIVO
RK2
689500980149

15100 Alessandria
via Morbelli, 34

IN CASO DI MANCATO RECAPITO RESTITUIRE AL MITTENTE

arrivata
11/01/2019

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione provinciale Alessandria
Area Vigilanza

Alessandria, 05/10/2018
Protocollo: INPS.0200. 05/10/2018.0166639

Sig. ra
[redacted] Carmen Gabriela
Via [redacted]
[redacted] AL

OGGETTO: denuncia vs G[redacted] M[redacted]

In merito alla Sua denuncia in oggetto, si informa, come già comunicato verbalmente allo sportello ispettivo nel mese di marzo, che il 16/03/2018 è stato definito l'accertamento ispettivo.
La pratica è stata tramessa al competente Ufficio amministrativo per l'archiviazione.

Distinti saluti.

I FUNZIONARI DI VIGILANZA

15121 Alessandria
Via Morbelli 34
tel 0131.209521
fax 0131.209615

[redacted].carmen@libero.it 14/1/2019 12:58

Udienza con il Dott. Corrado Micheli

A direzione.alessandria@inps.it

Buongiorno,

Ho appena ricevuto l'esito di una pratica seguita dal Vostro Istituto e vorrei stabilire una udienza con il Dott. Corrado Micheli.

Grazie,

i miei recapiti sono tel. [redacted] e la mail [redacted]carmen@libero.it

Alla cortese attenzione del dott. Livio Meda - udienza dott Corrado Micheli

A direzione.alessandria@inps.it

Buongiorno,

Allego anche il foglio con cui ho mandato mio marito per saper qualcosa in merito alla pratica - era il 25/06/2018 - mai come dichiarano " verbalmente" il 16/03/2018 - il 05/03/2018 sono venuta nella Vostra sede con due testimoni, ho firmato anche un verbale - dicevano che la pratica sarà lunga, che andrà anche all'Agenzia delle Entrate - soldi in nero ?!! Infatti 03/07/2018 - ho fatto una denuncia all' INL Alessandria, dove ieri ho parlato in udienza con Dott. Sergio Fossati - <Dell'operato dei funzionari INPS - risponde il Direttore INPS>. Allego anche le mail che ho mandato alle signore - perché in realtà oltre essere venute una volta nell'entrata del palazzo e la seconda nell'appartamento di fronte, proprietà della figlia (che non mi pagava e tutt'ora non paga) - dove io assistevo e assito ancora i malati non autosufficienti - non è entrato nessuno! Aspettavo - sono state più di un'ora dentro, io aspettavo in vano. Potrei aspettare ancora oggi! Se sono riuscite ad arrivare sino alla porta perché non sono entrate, invece di entrare alla figlia? Sono state viste il 20 febbraio 2018 nella sede di INPS Casale Monferrato - la figlia ha detto che va ad un corso, al loro consiglio. Io non dovevo sapere! Hanno qualche verbale del 20/02/2018 con B[redacted] R[redacted] perché io ho firmato due verbali 13/02 a Casale Mto. e il 05/03/2018 nella sede di Alessandria, dove hanno rifiutato un mio testimone e l'altro l'hanno intimidito con l'Agenzia delle Entrate, per soldi in nero ... In fede, [redacted]Carmen

- 1.pdf (769 KB)
- 2.pdf (642 KB)
- 3.pdf (303 KB)
- 4.pdf (644 KB)
- mail1.pdf (335 KB)
- mail2a.pdf (543 KB)
- mail2b.pdf (699 KB)
- mail2c.pdf (945 KB)
- mail3a.pdf (606 KB)
- Scan.pdf (662 KB)
- r1.pdf (482 KB)
- r2.pdf (318 KB)
- post.pdf (276 KB)
- post1.pdf (268 KB)

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale
Direzione

Alessandria, 4 febbraio 2019

[redacted] Carmen Gabriela
Via [redacted]
[redacted] (AL)

Oggetto: Richiesta di incontro del 15/01/2019

Con riferimento alla richiesta in oggetto, trasmessa alla Direzione di questa Sede in data 15/01/2019, si evidenzia quanto segue.

Richiamati il ruolo e le prerogative Istituzionali di questo Istituto, nonché le funzioni esercitate in forza di legge, Le confermiamo gli esiti dell'accertamento ispettivo n. 2017022557 /DDL del 6/03/2018, che le sono già stati dettagliatamente comunicati con lettera prot.0166639.

Pertanto, l'Ufficio competente ha concluso il procedimento amministrativo da Lei attivato e, di conseguenza, ha definito ed archiviato in via amministrativa la Sua pratica in quanto non sufficientemente supportata da riscontri probatori.

Corrado Micheli
Direttore provinciale

Via Morbelli 34
15121 Alessandria (AL)
tel +39 0131 2091
direzione.alessandria@inps.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Alessandria, - 6 FEB. 2019

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria

A [redacted] Carmen Gabriela
via [redacted]
[redacted] (AL)

Prot 2792 - 6 FEB. 2019

Sede di Alessandria

Oggetto: **richiesta di intervento AL2018/0151A a carico di G[redacted] M[redacted]/B[redacted] R[redacted] – riscontro a nota prot. 906 del 16.01.2019**

Con riferimento alla nota in oggetto, trasmessa all'Ufficio scrivente in data 16.01.2019, si riscontra con la presente la Sua dichiarazione nonché la lettera accordo di edizione da Lei sottoscritta con la Casa Editrice [redacted] in data 27.08.2010.

Richiamati il ruolo e le prerogative istituzionali di questo Ufficio nonché la funzione dal medesimo esercitata in forza di legge, viene confermata la conclusione dell'accertamento in materia di lavoro svolto a seguito della Sua richiesta, i cui esiti sono già stati dettagliatamente comunicati con lettera prot. n. 27040 del 04.12.2018 da Lei ricevuta in data 13.12.2018 e ribaditi in Sua presenza dal Capo dell'I.T.L. di Asti-Alessandria durante l'incontro avvenuto in data 14.01.2019.

Pertanto, questo Ufficio ha concluso il procedimento amministrativo da Lei attivato e, di conseguenza, ha definito ed archiviato in via amministrativa la Sua pratica in quanto non sufficientemente supportata da riscontri probatori.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE
(Dott. Sergio Fossati)

ISPETTORATO TERRITORIALI DEL LAVORO ASTI-ALESSANDRIA

1

Alla cortese attenzione del Capo dell'Ispettorato

Territoriale del lavoro di [redacted] - Dott. [redacted]

Pratica n. AL2018/0151A

Segnalante: [redacted] **Carmen Gabriela alla conoscenza dell'art. 23, Legge 218/52; (art. 82 T.U. 797/55; art. 496 c.p.) rilascio oggi 14/01/2019 la seguente dichiarazione:**

Sono più di 7 anni da quando svolgo il mio lavoro a [redacted] in [redacted] - [redacted] seguendo entrambi i coniugi [redacted] (mio datore di lavoro, malata non autosufficiente, affetta dal morbo di Alzheimer) e [redacted] affetto anche lui di demenza senile e Parkinson vascolare, che peggiorò nel novembre del 2016. Dal novembre 2016, diventando non autosufficiente anche [redacted] tutte le cure mediche, visite infermieristiche dall'ASL, dottore, sono a domicilio, ognuno con il suo dottore e piano terapeutico, monitorati, essendo convivente anche di notte. [redacted] ha il Dott. [redacted] e [redacted] il Dott. [redacted] che è anche il mio.

L'unica figlia, [redacted] aveva telefonato alla responsabile del Centro Colf [redacted], suor [redacted] sito in via [redacted] a [redacted] (tel. [redacted]), chiedendo una persona che assista la sua madre, malata di Alzheimer che non parla, per un contratto a tempo pieno e indeterminato – del padre raccontò poco, ai tempi abitava ancora in campagnia nel comune vicino, [redacted], **fraz.** [redacted] - [redacted] – che molto più tardi cambiò residenza per la commissione che mandò l'INPS per convalidare la sua invalidità civile.

Non senza un motivo menziono il [redacted] di [redacted] ma perché ero ospite, abitavo in quella struttura, avevo ricevuto grazie a loro un altro contratto che allego dal 15 settembre 2011 al 01 ottobre 2011 – aspettando un contratto a tempo pieno e indeterminato che mi serviva per affittare una casa, non mi sarei mai spostata da [redacted] a [redacted] per un contratto part-time. Servirà la testimonianza delle suore anche perché la figlia [redacted], non ha stipulato il contratto dalla data reale dell'inizio lavoro cioè 01/11/2011 – ma dal 07/12/2011, non più un contratto di 54 ore settimanali – tempo pieno per i lavoratori domestici, ma di 30 ore – cioè un part-time. Per il mese di **novembre 2011** mi pagò **800 euro in contanti** – ma io aspettavo il contratto per affittare una casa, la malata girava tutta la notte e non potevo nemmeno riposare.

Il contratto – una cosa detta a parole, con un'altra cosa è tornata – al **CISL di** [redacted] la figlia è andata senza di me, prima di firmarlo, leggendo l'orario di lavoro ho iniziato a replicarli che non è a tempo pieno il mio lavoro, ma che per riempirmi la settimana lavorativa, dovrò cercarmi un altro lavoro – che sono venuta da Torino perché ha chiesto una persona che abbia cura per l'intera giornata … No, guarda che è un contratto a tempo pieno, che io sia straniera ed è scontato che non mi intenda di un contratto a tempo pieno, ho chiesto di parlare con chi ha stipulato il contratto – ha risposto una signora, senza presentarsi, ancora oggi vorrei incontrarla – dice: <<**lei ha un contratto a tempo pieno, deve lavorare 54 ore alla settimana, 2 ore libere al giorno – ha un CSuper con 897,14 euro al mese, la domenica deve rientrare** >>,

DEVO lavorare 54 ore per 30 ore di contributi? Allora per 54 ore di contributi quante ore bisogna lavorare una persona? 2

Per non aver scritto CISL un orario di lavoro effettivo, dalle ore alle ore, domenica libera – io per la libera interpretazione della figlia ho passato un inferno. <La domenica devi rientrare>, alle esigenze della figlia sempre alle 17,30 (per preparare il pasto per malati, darli da mangiare … prepararla per dormire), senza specificare a che ora, che il lavoro svolto di domenica si comunica, si paga come straordinario, che il lavoro notturno si comunica. Le tue 2 ore libere, senza dirli che la giornata lavorativa non può superare 10 ore non consecutive, ma che se io inizio alle 6 ossia 7 di mattina – non posso avere solo 2 ore libere se finisco di lavorare alle 22. Lei ha capito che io ho solo 2 ore libere, tulle le altre 22 sono alla sua completa disposizione.

Per più di un anno e mezzo ho lavorato oltre 54 ore settimanali - dal mese di giugno 2013, il pullman per sabato (corsa 3006), [redacted] – [redacted] delle 12,40 è stato tolto, partivo poi con quello di 8,40, anzi **ogni primo sabato del mese** [redacted] **mi accompagnava a** [redacted] **con la sua macchina, fino ad agosto 2016 quando ho affittato una casa a** [redacted]**, proprietà di** [redacted] – menzionata anche nella denuncia verso la Vs sede - come testimone.

Avevo fatto la denuncia all'INPS di [redacted] proprio al Direttore – una lettera con ricevuta di ritorno, nel luglio 2017 - aspettando qualche risposta. Appena ho preso le ferie, andando al sportello dell'INPS di [redacted] per interessarmi del mio caso, senza che qualcuno mi riceva sono stata consigliata di andare all'INPS [redacted] sportello lavoratori domestici, dove sono andata, era il 08/08/2017. Alla fine del mese di agosto 2017 arriva una lettera dall'INPS [redacted] dove dicono che la mia lettera (mandata all'INPS [redacted] – [redacted]) è arrivata, mandandomi un modulo di denuncia per compilarlo. Più tardi 18/10/2017 con n. 169062 sarà partita l'indagine dai funzionari INPS [redacted] incaricati con il mio caso: [redacted] e [redacted] che sono venute a [redacted] due volte, la prima all'entrata del palazzo, dove sono scesa e mi hanno consegnato un verbale identificandomi – il 30/01/2018 e una seconda volta nel mese di febbraio 2018, entrando però nell'abitazione della figlia che si trova di fronte, all'abitazione dove svolgo il lavoro e dormo.

Il fatto che assisto due malati non sufficienti, al posto di uno – di cui responsabilità non credo che sia indifferente, un orario di lavoro a tempo pieno che nessuno è mai venuto a verificare, anche sotto la denuncia. Che qualcuno legga le mail che io mandavo a queste due signore, senza ricevere mai una risposta, lavorando anche poi presa in giro dalla figlia perché <<Hai visto che non hai risolto niente!>>. La cronaca piena di casi di badanti che maltrattano gli anziani, telecamere – testimoni; io che tratto bene gli anziani da tutti questi anni non trovo testimoni? <Signora, bisogna portare testimoni!>, io non riesco a capire che cosa ha testimoniato la figlia, perché MAI ci hanno messo faccia a faccia per un confronto, a tal punto che la pratica sia ARCHIVIATA. Io ho forse sognato che lavoro, assisto due non autosufficienti, perché non possono parlare loro stessi, basta che la figlia menta e la mia situazione lavorativa è cancellata?

Se Lei vuole spegnere ogni dubbio, oltre a confrontare i miei verbali (13/02/2018 a [redacted]**) e 05/03/2018 alla sede INPS** [redacted]**,** con quello che abbia dichiarato la figlia maestra di Scuola [redacted] c'è un'altra prova che solo Lei può chiedere dalla Scuola di [redacted] **i permessi per la legge 104/92 che la figlia ha sempre avuto. Dal 2011, 2012 – per i**

suoi corsi formativi di pomeriggio anche perché dal 2014, la madre, [redacted] – non cammina più.

Dal 2014 la figlia ha avuto permesso per poter cambiare la malata; tornava ogni mattina dalla scuola per cambiarla, dal 2014 io non posso più cambiare la malata da sola, dunque ho sempre avuto un'altra persona per cambiare la malata, sia di mattina che di pomeriggio quando lei aveva impegni sia scolastici che privati. Adesso 2018 – ha il permesso ogni martedì mattina perché è la giornata libera di [redacted] Dove sono le persone con cui ho collaborato in tutti questi anni? Se la figlia ha sempre pagato in nero – non è colpa mia; ma questo non significa che non esistono.

[redacted], vicina di casa, mi aiutava sempre per amicizia con la figlia, a cambiare la malata. Il mio lavoro è continuato, solo quando esco dalla loro abitazione sono libera, per questo ho affittato una casa a [redacted], per poter godermi le ore libere di riposo, altrimenti dovevo vagare nel paese estate, inverno. Solo dal 2016 la figlia è stata costretta ad organizzarsi per le mie ore di riposo, era di questo che [redacted] veniva a testimoniare che avevo affittato la casa vicina alla sua e che sapeva i miei spostamenti, sabato, domenica rientrare al lavoro alle 17,30.

I funzionari dell'INPS oltre non aver fatto alcun accertamento per i miei orari – sul posto di lavoro, basta che la figlia mente, mente anche la ragazza con cui lavoro dal novembre 2016. **Da che mese e anno è il contratto di lavoro di [redacted],** perché in realtà lei è arrivata prima per lavorare di notte, il malato ([redacted]) ha iniziato a cadere per terra di notte, perdeva l'equilibrio, l'orientamento andando in bagno di notte. Cadeva, andavo a svegliare la figlia che abita di fronte, lo alzavamo, sistemato a letto, cadeva di nuovo … così stavo perdendo anche il poco riposo di notte, ha portato questa ragazza a seguire il padre di notte (fino all'arrivo di un letto a sbarre) e di cambiare entrambi i malati al mattino. Arrivato il letto veniva per aiutarmi solo al mattino per 2 ore e sempre in tutto questo arco di tempo (novembre 2016 – aprile 2018 quando ho cambiato il contratto), almeno una volta se non due alla settimana, di pomeriggio per darmi le mie ore libere. Leggendo quello che ha dichiarato al funzionario incaricato con la mia pratica nella Vostra sede < dichiarazione verbalizzata – che non è in grado di quantificare la precisa durata della prestazione lavorativa mia – perché il suo orario è di solo 2/3 ore al giorno> è falsa. **Raccontando come sia svolto l'incontro con il funzionario INL, ad un certo punto gli è stato chiesto se c'è al posto di lavoro una terza persona,** la sua risposta fu negativa. Perché io, non sapendo chi si occupava della mia pratica, diffidando, non ingiustamente visto cosa mi [redacted] capitò con [redacted] funzionari dell'INPS, avevo detto – può essere verificato dalle mail mandate <**che c'è ed era vero una terza persona**, che si comportava anche molto arrogante nei miei confronti, visto che ormai sono da scartare. Anche qui ha mentito, perché è la stessa persona che ha lavorato per le mie ferie nel 2017, 2018 – anche le ferie di [redacted] – ma soprattutto nel periodo di vacanza di [redacted] (2017, 2018) – quando dovevamo preparare i malati per la notte. Non voglio fare male a nessuno, anzi nel 2018 questa donna stava molto male ed è venuta ad aiutarmi, tenendo in mano una stampella! Mentre [redacted] era in ferie. Ha gravi problemi di salute e non ha soldi per operarsi in privato – così si accontentava di qualsiasi lavoro, con la crisi. Ecco perché c'è bisogno del pezzo mancante per smontare la falsità della figlia, perché se uno ha attività scolastiche al pomeriggio, nello stesso orario che io ho le ore libere, cioè tra le 14 – 17,30 per forza c'è una terza persona che deve stare con i malati. Per questo ho conservato il biglietto degli orari della settimana di ferie di [redacted] – orari quando [redacted] e la terza persona devono venire ad aiutarmi per cambiare i malati, anche per le mie ore libere – ogni giorno! In più, c'è la tabella con i numeri utili

lasciata scritta da [redacted] – dove oltre i dottori, farmacie c'è anche [redacted], che mi aiutava sempre, anche alle ore 5 di mattina ho dovuto svegliarla, ma anche il numero e il nome della terza persona. 4

La terza persona che mi aveva aiutato tra il 2014 – 2015 – 2016 è B. M. che non vuole sporgere denuncia verso [redacted], ma è venuta con me e il mio marito [redacted], (avendo scelto al matrimonio il regime della separazione dei beni a norma dell'art. 162 secondo comma, del CC) – **e che non è stato ammesso come testimone dai funzionari dell'INPS quando voleva testimoniare** che mi aveva accompagnato per tutti questi anni 2011-2016, per arrivare da [redacted] a [redacted] la domenica alle 17,30. Devo menzionare che dal giugno 2013 al mese di agosto 2016, quando ho affittato la casa a [redacted] ero convivente con la residenza presso il datore di lavoro, [redacted] Interessandomi più tardi, poteva fare la testimonianza, e la può ancora fare. Anche B. M. si è presentata insieme con me il 05/03/2018 alla sede di INPS [redacted] per dichiarare il lavoro svolto come aiutante mattina, pomeriggio – anche alla sera quando [redacted] ogni anno 2014 – estate 2016) andava in vacanza, sostituiva me quando andavo in ferie ad agosto, dunque sapeva bene il mio orario. Appena la signora più anziana, funzionaria dell'INPS ha iniziato a scrivere, ogni due parole scritte, si fermava e iniziava <ma lei lo sa che questo esposto andrà all'Agenzia delle Entrate, lei ha percepito soldi in nero e non ha dichiarato … > ancora scriveva due parole, < allora lei lo sa che noi adesso comunichiamo …> fino quando la persona si è intimidita, ha rinunciato e il verbale è finito nel cesto della spazzatura, con me presente, mio marito – il testimone, e l'altro funzionario. Io oggi ho il caso archiviato – per mancanza di testimoni ???!!! – mentre torno a lavorare a [redacted] a tempo pieno, domenica compresa, presa in giro dalla figlia, odiata dall'altra ragazza che non vuole suoi contributi, a lei non interessa niente – ha paura della dichiarazione dei rediti perché lavora in nero dal 2016 (perché c'è la crisi – perché – così io lavoro senza contributi giusti). Ho detto alle signore dell'INPS – visto che io lavoro di domenica, ma risulta che sono libera – cosa mi succede se io domenica non vado a lavorare, se io inizio a "rispettare" l'orario che dice la figlia che svolgo – cioè 5 ore al giorno – dovrei lasciare i malati da soli ogni giorno, senza darli da mangiare e partire dall'abitazione dopo l'orario svolto intorno alle 12 e non tornare più, dalle 7 di mattino alle 12 sono 5 ore. Hanno alzato le spalle! E mi dica qualcuno che ho fatto la denuncia all'INPS per risolvere qualcosa, oltre che firmare dei verbali. Presa in giro, costretta a lavare un uomo, cosa che avevo sempre rifiutato per pudore, un uomo che nemmeno risulta nel mio contratto che assisto, anzi i funzionari dell'INPS mi ridevano in faccia, ma signora lei non capisce <del padre si occupa la ragazza, [redacted] <Lei non ha più voglia di lavorare!> … mi dicevano sempre.

Il contratto è stato "cambiato" – ho litigando con la figlia – poi ha riflettuto, poi ha detto che paga i contributi almeno tre volte. Ho detto che non lavoro più per lei, lei vuole però che io continui a guardare la sua mamma, che non si immagina chi la potrebbe guardare meglio, è una sua contraddizione, (perché sì - ama la madre, ma non apprezza il lavoro di chi accudisce la madre) – alla stessa sede che ha stipulato il contratto – dal marzo con appuntamento telefonico, in mancanza dalla sede del responsabile (essendo un caso delicato) – sempre sotto indagine INPS – sempre lavorando a tempo pieno – arrivati all'appuntamento nella sede di [redacted], dove non si è presentata la responsabile, aspettando più di un'ora non rispondeva nemmeno al telefono privato – nella sede sapevano del caso ma non aveva lasciato nessuna relazione, in un clima già di grande sfiducia, ritorniamo una seconda volta dopo una settimana, per firmare –

pensavo io il contratto, invece no, era solo il foglio del **D. Lgs. N. 196 del 30.06.2003**. – perché il contratto non si può fare se non dopo altre due settimane cioè 23/04/2018. Un'altra cosa, visto che avevo denunciato che ho percepito 150 euro in nero, dal novembre 2016 – per aver assistito il malato [redacted] ha detto la figlia: **<Non si può aumentare la busta paga per questa mansione supplementare? No! Lei – deve aumentare gli orari dell'altra ragazza!>.** Ho proposto, rifate le buste paga dal novembre 2016 con l'aumento per il padre, scaliamo la cifra percepita e andiamo con il nuovo contratto inserendo però dal 2016 anche il nome dell'anziano padre come persona assistita. No, non si può fare! Più tardi, domandando ai sindacati, se si poteva fare, hanno detto che certo che si poteva fare, non si può abbassare il minimo, ma per l'aumento non c'è un tetto. **Dunque ancora un tentativo di buona volontà da parte del datore di lavoro, e la responsabile Stefania – mi ha negato anche questo aumento nella busta paga!** Così, non percepivo nemmeno il compenso di prima, assistevo il malato lo stesso – la figlia non ha mai aumentato gli orari di [redacted] – solo adesso (gennaio 2019 di mattina fa un'ora in più). Ma non ci potevo credere – che per la responsabile – oltre alla sua alzata di spalla in quanto riguarda il danno che ho subito da parte di chi lavorava lì nel mese di dicembre 2011 – di cui comunque c'è un responsabile che risponde dell'operato dei dipendenti – conosci il mio caso, che lavoro a tempo pieno da anni – e risolvi – rimandando ancora più avanti l'ingiustizia, facendomi lavorare senza i giusti contributi – ancora le solite domeniche libero/17,30 – gratis **, perché è più importante firmare il foglio D.Lgs n 196 – di fronte alle ore non retribuite del lavoratore?**

Anche se sono datate 23/04/2018 – il foglio del contratto fu mandato via email – oltre il mese di maggio 2018, quando per la prima volta ho deciso che la mia giornata LIBERA interamente è la domenica. Solo dal mese di maggio 2018, [redacted] ha dovuto sostituire me nei lavori di cambiare i malati la domenica sera; bastava anche questa domanda se lei, C[redacted] C[redacted] dal 2016 al mese di maggio 2018 ha mai lavorato di domenica alla serra? Oltre le mie ferie. Avesse mai risposto la verità, oggi io non scriverei ancora relazioni di questo genere. Ma la figlia non ha mai mantenuto la promessa di pagare i contributi, anzi punta il dito verso la madre, paralizzata a letto **<E' lei il tuo datore di lavoro!>, <Perché non te ne vai, se non ti conviene più stare?>.**

<Scordatelo, per tutto il bene che vi ho fatto in tutti questi anni, per aver rinunciato alla mia vita privata, per intuito posso capire che ai verbali ha dato falsa testimonianza – mettendo contro di me anche l'altra ragazza, come una nemica sua personale, mi odia perché voglio rovinarli la vita – quando è stata la figlia a rovinare la vita di tutti non pagando le persone giustamente, sfruttandole, perché faceva venire una persona anche 4 volte al giorno, 4 quarti d'ora per pagarli solo un'ora di lavoro. Nessuno a [redacted] veniva per 2 euro che dava lei per cambiare i malati, solo per pietà della malata. **Era capitato un fatto che a me mi aveva spaventato non poco**, visto che guardavo il malato [redacted] e non risulta da nessuna parte – nel mese di giugno, per precisione era un sabato, 10/06/2017 – verso le 14 arriva [redacted] a bussare alla mia abitazione per dirmi di andare a casa dalla malata [redacted] – perché il padre era caduto dal sollevatore, aveva battuto la testa e aspettava l'ambulanza, sapendo che il mio telefono non prendeva la linea, per assicurarsi che andavo ad aiutare [redacted] a cambiare la malata per le 17,30. Aveva contratto di lavoro all'epoca C[redacted] C[redacted]? Io non lo so – Lei può verificare, ormai dalla data della denuncia siamo in guerra … **La verità contro la falsità**. Allego anche questo – per far capire che le mie paure che capitasse qualcosa ed io non ho alcuna prova, testimoni – per poco non sto sognando che lavoro lì.

- **Adesso, conosce l'esito negativo da entrambe le denunce fatte sia verso l'INPS che verso INL – ma non è tranquilla, perché dall'estate ha aperto la procedura di tutela della madre, [redacted] al Giudice di pace al Tribunale di [redacted]** – per questo non mi firma nessun documento. 6

Non firma le buste paga, MA HA IL DIRITTO DI NON ANNOTARMI LE ORE SUPPLEMETARI E PAGARMI PER IL LAVORO GIUSTAMENTE SVOLTO? Mi sono trovata al mese di agosto 2018 che non avevo nemmeno da prendere delle ferie, con altri giorni segnati come ferie godute mentre non era vero, a settembre mi sono iscritta al sindacato e lasciando le buste paga solo per aspettare la risposta sia dell'INPS che INL dal primo sguardo hanno trovato che non avevano mai calcolato vitto e alloggio per ferie, giornate libere e tredicesima in tutti questi anni – più di 2500 euro solo fino al mese di luglio 2018. Appena ha sentito la figlia ha detto che lei non paga niente, io dal mese di dicembre 2018 non firmo più la busta paga perché per un mese di insonnia – aveva messo 2 ore di straordinario, 16 euro. Dopo averli portato i moduli esatti per compilare ogni giorno di lavoro – gli straordinari … lei rifiuta di prendere atto, io lavoro lo stesso. Anche se non ho firmato la busta paga e la tredicesima (perché ho detto che è sbagliata, bisogna introdurre anche il vitto e alloggio) - ha fatto il bonifico lo stesso – essendo già da tempo un clima dove il mio lavoro è altamente disprezzato, sia dalla figlia, anche [redacted] ha iniziato a comportarsi male nei miei confronti, considero che almeno questa volta qualcuno venga veramente a controllare quello che succede – anche i vicini che prima mi guardavano male per la denuncia, iniziano a credere che forse non è giusto trattare una persona che ha guardato così bene per più di 7 anni tuoi genitori – anche perché anche lei è una lavoratrice e guai chi gli tocca un suo diritto, sgrida e comanda tutti, i dottori compresi, minaccia con denuncia tutti.

Ho paura anche per me stessa, perché mi tratta con disprezzo, non vede l'ora che me ne vado via, per [redacted], sono diventata la sua nemica, perché ho detto: <[redacted], **tu hai da temere solo se non hai detto la verità!**> a lei di contributi suoi, dal contratto che sia dal 2016 novembre non ne vuole sapere, ma posso io inventarmi di aver potuto cambiare entrambi i malati da sola, non posso alzare la mia malata, in più dal 2017 – ogni settimana per 2, 3 volte fanno punture e flebo – le infermiere ASL sono sempre da noi, il calendario accessi dei medici curanti di ognuno sono pieni.

Il malato [redacted] sta peggiorando, un attacco transitorio di ischemia, la situazione non è più controllabile, anzi dal 08/09 – gennaio 2019, ha dovuto assumere una terza persona per la notte, ma siccome il malato delira, grida di notte per ore, ho detto [redacted] in questa abitazione non si può più riposare di notte nessuno! Vai a dormire a casa, chi ti ferma, come se io potessi fare tutto quello che mi passa per la testa. Sono convivente, ma se io esco dall'abitazione di notte, capitasse qualcosa alla mia assistita di notte, cose che io non conosco, rientrando alle 7 di mattina, ragazza che lavora di notte parte alle 06 – la figlia si trova nell'altra abitazione – si è istaurato un clima teso e di grande sfiducia, perché ho detto che non mi posso permettere di lasciar perdere gli anni di lavoro svolto, proprio per il rispetto del lavoro svolto, accudire i malati!

In più c'è un'altra sorpresa piacevole per me – fatami notare dal sindacato a Torino – leggendo il contratto CCNL Domestico - oltre le mansioni sbagliate C Super – è assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficiente, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Art. 15 del C.C.N. di Lavoro Domestico comma 9. "**Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS** o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei **lavoratori titolari dell'assistenza**. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" comprensiva delle maggiorazioni previste.

Non esiste in CCN Lavoro Domestico – categoria CSuper part-time, soprattutto il titolare di contratto. Questo è uno sbaglio fatto dal CISL, [redacted]

Anche se basterebbe chiamare in causa la sede CISL di [redacted] – [redacted], per un sbaglio simile, [redacted] ha goduto dei servizi a tempo pieno, in tutti questi anni. Arrivata l'ora della verità, che cosa ha dichiarato ai verbali dell'INPS? Io ancora non sono alla conoscenza!

Ma come si fa ad archiviare un caso simile, dove in mezzo sono due malati non autosufficienti, fare un contratto part-time, in una situazione dove nell'appartamento abita solo la badante e gli assistiti, 5 ore al giorno, ogni malato ha la sua stanza, ed io pure ?!! Una persona ormai da anni che non possiamo spostarla dal letto per non spezzarsi qualche osso, e l'altro in condizioni grave, letto – carrozzina, carrozzina – letto, e pensate che è un lavoro dove sono pagata con 5 euro/ora; posso io permettermi di perdere anche i contributi giusti del reale tempo lavorato in tutti questi anni? <Vattene se non ti conviene più lavorare qui!> - Perché non mi licenzia lei ? Io non ho alcuna intenzione di abbandonare i malati! E pensare che mi aveva dato pure il numero della CISL, della responsabile – Stefania, per vedere a che punto siamo con i pagamenti dei contributi!

Siccome, le signore dell'INPS mi dicevano sempre che devo portare dei testimoni, dico veramente che almeno la metà di [redacted] sa come stanno le cose tra me e la figlia, ma sono anche molto contrariati – dell'esito delle indagini sia l'INPS che INL.

Mi auguro di cuore che questa situazione finisca al più presto anche perché da qui a poco rimetto anche la mia salute, in un clima di lavoro così teso e pieno di sfiducia.

itl.asti-alessandria@ispetto... Alla cortese attenzione di dott. Sergio Fossati 15.01.2019

In fede,

[redacted] Carmen Gabriela

Data 14/01/2019 = Inviata via mail il 15/01-2019 - Perché il caso per ITL-ella archiviato

Avviso di ricevimento

compilazione a cura del mittente

☑ Raccomandata ☐ Pacco

☐ Assicurata Euro _____

134401651114

Numero

Data di spedizione 21/01/2019 08:39 Dall'ufficio di Fraz. [redacted] Sez. 02 [redacted]

compilazione a cura del mittente

Destinatario Ambasciata di Romania - Ufficio dell'addetto per questioni di lavoro e sociali N. Tartaglia 36

Via

C.A.P. 00197 Località ROMA

28/1/19

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome) Data Firma dell'incaricato alla distribuzione

Bollo dell'ufficio di distribuzione

☐ Consegna effettuata ai sensi dell'art. 21 della Delibera AGCom 385/12/CONS del 20 giugno 2013:
- Invii multipli a un unico destinatario
- Sottoscrizione rifiutata

Avviso di ricevimento

compilazione a cura del mittente

☑ Raccomandata ☐ Pacco

☐ Assicurata Euro _____

134401663427

Numero

Data di spedizione 14/03/2019 13:20 Dall'ufficio di Fraz. [redacted] Sez. 04 [redacted]

compilazione a cura del mittente

Destinatario EBIN COLF - Segreteria Nazionale

Via Tagliamento 29

C.A.P. 00198 Località Roma

20 MAR. 2019

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome) Data Firma dell'incaricato alla distribuzione

Bollo dell'ufficio di distribuzione

☐ Consegna effettuata ai sensi dell'art. 21 della Delibera AGCom 385/12/CONS del 20 giugno 2013:
- Invii multipli a un unico destinatario
- Sottoscrizione rifiutata

Avviso di ricevimento

compilazione a cura del mittente

☑ Raccomandata ☐ Pacco

☐ Assicurata Euro _____

134401651148

Numero

Data di spedizione 21/01/2019 08:41 Dall'ufficio di Fraz. [redacted] Sez. 02 [redacted]

compilazione a cura del mittente

Destinatario IIL HORA - OVEST (MILANO) DOTT. ANIELLO PISANTI

Via MAURO MACCHI - 9

C.A.P. 20124 Località MILANO

23/01/19

26/02/2019

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome) Data Firma dell'incaricato alla distribuzione

ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO MILANO

Bollo dell'ufficio di distribuzione

☐ Consegna effettuata ai sensi dell'art. 21 della Delibera AGCom 385/12/CONS del 20 giugno 2013:
- Invii multipli a un unico destinatario
- Sottoscrizione rifiutata

ITL Milano-Lodi PCD <itl.milano-lodi.pcd@ispettorato.gov.it> 27/3/2019 13:05

R: R: Alla cortese attenzione - di chi ha ricevuto la raccomandata da [redacted] (AI)

A [redacted].carmen@libero.it

Gentilissima signora [redacted],
le comunico che la sua pratica è pervenuta all'Ispettorato Interregionale del lavoro del Nord-Ovest ed è in trattazione dal medesimo ufficio che ha provveduto a contattare la sede INPS di Torino.

Cordiali saluti
Area Pianificazione e Controllo Direzionale

Da: [redacted].carmen@libero.it [mailto:[redacted].carmen@libero.it]
Inviato: mercoledì 27 marzo 2019 11:56
A: ITL Milano-Lodi PCD <ITL.Milano-Lodi.PCD@ispettorato.gov.it>
Oggetto: Fwd: R: Alla cortese attenzione - di chi ha ricevuto la raccomandata da [redacted] (AI)
Priorità: Alta

---------- Messaggio originale ----------
Da: ITL Milano-Lodi PCD <ITL.Milano-Lodi.PCD@ispettorato.gov.it>
A: "[redacted].carmen@libero.it" <[redacted].carmen@libero.it>
Data: 27 marzo 2019 alle 10.47
Oggetto: R: Alla cortese attenzione - di chi ha ricevuto la raccomandata da [redacted] (AI)

Gentilissima sig.ra [redacted]

può cortesemente inviarci la copia della ricevuta di ritorno?

Cordiali saluti

Da: ITL Milano-Lodi
Inviato: mercoledì 27 marzo 2019 08:52
A: ITL Milano-Lodi PCD <ITL.Milano-Lodi.PCD@ispettorato.gov.it>
Oggetto: I: Alla cortese attenzione - di chi ha ricevuto la raccomandata da [redacted] (AI)
Priorità: Alta

Segreteria di Direzione

☎ 026792304/311/489

🖷 0266712973

✉ itl.Milano-Lodi@ispettorato.gov.it

2

[redacted].carmen@libero.it 7/4/2019 17:25

Fwd: R: Alla cortese attenzione - Segreteria - Non ho capito se qualcuno si occupa del mio caso

A itl.milano-lodi.urp@ispettorato.gov.it

Buongiorno,

Se per cortesia posso sapere se del mio caso si occupa qualcuno, se c'è un numero di ordine con la mia pratica ? Ancora non so cosa capire, un giorno prima avevo ricevuto una e-mail dalla vostra istituzione che della mia pratica si occupa già INPS TORINO, e all'indomani la mail che se posso rimandare la raccomandata via e-mail ... Cosa dovrei capire?

Per cortesia che sappi anche io qualcosa, dovrei mandare qualcuno con i documenti in mano così siamo più sicuri - non so cosa pensare.

Grazie,

[redacted] Carmen

---------- Messaggio originale ----------
Da: [redacted]carmen@libero.it
A: Itl.milano-lodi.URP@ispettorato.gov.it
Data: 28 marzo 2019 alle 16.30
Oggetto: Fwd: R: Alla cortese attenzione - Segreteria

Purtroppo non è una semplice raccomandata, dentro ci sono tante prove di come sono state seguite - prima la denuncia verso l'INPS Alessandria in seguito la richiesta di intervento verso INL Alessandria - in poche parole, ho 2 anni da quando combatto per un contratto di lavoro di cui categoria non è rispettato conf CCNL lav domestici - se non la trovate vi posso rimandare ...
Archiviare un caso senza aver risolto niente (INPS Alessandria) - lasciare il lavoratore dopo la denuncia lavorare ancora a tempo pieno con un part-time sulla carta ... in mezzo persone non autosufficienti vi allego alcune cose , ma dentro c'era tutto ... Se vi serve io vi rimando tutto perché tutto abbia un senso.

---------- Messaggio originale ----------
Da: ITL Milano-Lodi URP <ITL.Milano-Lodi.URP@ispettorato.gov.it>
A: [redacted]carmen@libero.it
Data: 28 marzo 2019 alle 12.32
Oggetto: R: Alla cortese attenzione - Segreteria

Buongiorno,

può, per piacere, al fine di rendere più veloce la ricerca della sua pratica, indicarci l'oggetto della sua raccomandata?

Nel caso avesse una copia della lettera spedita potrebbe inviarcela?

Grazie

Cordiali saluti

Ufficio Relazioni con il Pubblico

Ispettorato del Lavoro di Milano – Lodi

CONSOLATO GENERALE DI ROMANIA
TORINO

romania2019.eu

Nr. 318 Data: 11.02.2019

Stimată doamnă [redacted],

Prin prezenta vă comunicăm primirea, la data 28.01.2019, la sediul Consulatului General al României la Torino, a petiției dumneavoastă, alături de fotocopiile documentelor care atestă nenumăratele demersuri pe care le-ați făcut de-a lungul anilor în legătură cu contractele dumneavoastră de muncă în Italia.

Am luat la cunoștință că aceleași documente au fost transmise și către atașatul pentru probleme de muncă din cadrul Ambasadei României la Roma. Menționăm că dumnealui este singurul autorizat ca, în cazul încălcării drepturilor dvs. de muncă:

- să sesizeze autorităţile publice italiene cu atribuţii în domeniul muncii şi asigurărilor sociale;

- să facă demersuri pe lângă instituţiile cu atribuţii în domeniul muncii şi asigurării sociale pentru a se informa asupra situaţiei în care vă aflaţi şi pentru a se asigura că vă sunt respectate drepturile.

Nu poate, însă, să realizeze investigaţii, anchete sau să se substituie autorităţilor locale, cu competenţe în domeniul muncii.

Cu deosebită stimă,

Ioana Gheorghias
Consul general

Via. Ancona n. 7, 10152, Torino, Tel: 011. 240.64.55, Fax: 011. 2358136,
E-mail: torino@mae.ro; Web: http://torino.mae.ro

Ceea ce vă rog din suflet este ca Dumneavoastră să solicitaţi aceste relaţii în legătură cu cazul meu:

INPS – direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Responsabile Anagrafica e flussi – Signora Bruna Canepari ; Denuncia, protocollo **INPS.0200.18/10/2017.0169062** – E[redacted] Carmen Gabriela

ISPETTORATO TERRITORIALE del Lavoro Asti-Alessandria

itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it

Richiesta di intervento – R.I. n – **AL2018/0151A** - segnalante E[redacted] Carmen Gabriela - G[redacted] M[redacted]/B[redacted] R[redacted]

Funzionario, numele nu mi l-au dat, l-am văzut – oricum ei semnează cu IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE Asti-Alessandria, Dott. Sergio Fossati, ei n-au avut nimic de obiectat pentru audienţă în ianuarie 2019. Acum le-am explicat ceea ce au omis. Ceea ce am admirat la ei, transparenţa, căci au ţinut să fie present la masa rotunda, directorul – funcţionarul care s-a ocupat de caz, dar şi cel care era prezent la luarea declaraţiei. Au admirat încăpăţinarea mea, căci reuşisem deja să schimb contractul. Argumentele prezentate acum – plus denuntul initial – să vedem.

Nu-mi doresc decât ca acest calvar să se termine cât mai curând, dreptatea să triumfe – Sfintele Sărbători să aducă pace sufletească tuturor, chiar şi duşmanilor noştri, căci Isus e mort ş pentru ei.

Cu toate urările de bine,

Cu respect, E[redacted] Carmen

PEC al meu [redacted].carmen@pec.libero.it

! Questo messaggio è ad alta priorità.

Alla cortese attenzione del Capo del INL Generale di Brigata dei Carabinieri Leonardo Alestra

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 30-giu-2019 17.24
A: <capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it>
Cc: <capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it>
Allegati:
risposta de la regiune la provincia.JPG (86.3 KB)
bruna Canepari2b.JPG (57.7 KB)
Alla cortese attenzione del Responsabile Anagrafica e flussi itl.docx (30.4 KB)
contr2.pdf (207.0 KB)
contr1.pdf (379.4 KB)
ci2.pdf (326.7 KB)
ci1.pdf (251.2 KB)
inl fossati.JPG (69.2 KB)
la e mail mandata a Dott Fossati.docx (17.7 KB)
Alla cortese attenzione dott fossati.docx (32.9 KB)
mail2.pdf (795.1 KB)
mail itl.pdf (336.0 KB)
7.pdf (320.8 KB)
9.pdf (616.2 KB)
8.pdf (191.3 KB)
3d.pdf (328.4 KB)
3c.pdf (401.6 KB)
3b.pdf (460.7 KB)
3a.pdf (363.4 KB)
3.pdf (211.9 KB)
2.pdf (456.3 KB)
1.pdf (493.0 KB)
6.pdf (390.3 KB)
5.pdf (648.5 KB)
4.pdf (518.1 KB)

Alla cortese attenzione del Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro Generale
di Brigata dei Carabinieri Leonardo Alestra
Sono una lavoratrice di origine rumena, [redacted] Carmen Gabriela, vista la grande crisi, ho accettato il lavoro di badante per persone non autosufficienti. Mi rivolgo a Lei come l'ultimo lavoratore di qualsiasi categoria che cerca una istituzione dove bussare per tutti gli torti che ha subito dal 01/11/2011 ad oggi. Mi sento incastrata in un meccanismo dove chi indaga non comprende quello che indaga, mi sono trovata in un appartamento con due malati non autosufficienti, coniugi, convivente a tempo pieno da una parte e di fronte l'unica figlia con la sua famiglia, suo lavoro di maestra di scuola. Ho 2 anni da quando ho fatto una denuncia all'INPS Alessandria, poi sono stata derisa dalla figlia perché: <Hai visto che non hai risolto niente!>.
Se io ho sbagliato a rivolgermi per prima all'INPS Alessandria piuttosto che all'ITL Alessandria – ancora oggi non ho capito. Visto che nonostante ho sempre lavorato a tempo pieno (54 ore alla settimana), né l'Inps Alessandria, né ITL Alessandria hanno capito il tranello con quale sono stata raggirata dal datore di lavoro di fatto (l'unica figlia della mia assistita, B[redacted]R[redacted] e la sede CAF/CISL di Casale Monferrato, via Rivetta 41. Quando la figlia è tornata con il contratto (perché io mi trovavo sul posto di lavoro, a [redacted] a 30 km, leggendolo ho rifiutato di firmare perché ho detto che 30 ore non è a tempo pieno, ha fatto il collegamento telefonico, per confermarmi che non ho ragione. La persona che ha stipulato il contratto da parte del CAF/CISL ha detto (telefonicamente) che il contratto di 30 ore alla settimana è contratto a tempo pieno, DEVO lavorare 54 ore alla settimana, ho 2 ore libere al giorno e domenica devo rientrare (senza specificare che la durata massima del lavoro è di 10 ore non consecutive, domenica è libera – se lavoro domenica, io lavoravo sempre dalle 17,30 – 20,30 – 21 tarda serata quando la malata ancora camminava, senza parlare delle notti bisogna comunicare) la mia vita è diventata un inferno lavorativo. Mai 1 ora di notte comunicata, pagata; mai le ore di domenica comunicate come lavorate – mai. La busta paga – al posto dell'orario di lavoro giornaliero, dal 2011 – al 2016 era scritto solo presente, dal 2017 hanno scritto 5 ore al giorno.
Il contratto stipulato dal CAF/CISL Casale Monferrato, 30 ore settimanali per badante convivente, un

CSuper – assiste persone non autosufficienti non esiste! Sono altre le categorie che possono farlo, ma non CSuper in più all'interno del apartamento alla data della denuncia 18/10/2017 – erano e sono ancora oggi due persone, entrambi genitori (G[redacted] M[redacted] e B[redacted] C[redacted]), sito in Via [redacted] (AI).
Nel giorno del primo verbale dell'INPS Alessandria quando le due ispettrici (Rodofili Michela e Gallese Alba Maria) hanno citofonato e hanno chiesto di scendere fuori dal palazzo con la carta d'identità, il 26/01/2018 – non avrei potuto scendere se l'altra ragazza, C[redacted] C[redacted] che è menzionata nei verbali dell'ITL Alessandria come testimone, collega di lavoro – non sarebbe risalita per sorvegliare uno dei due malati che si era svegliato, entrambi avevano la flebo attaccata. Non entro in tanti particolari, e-mail – lettere, dove aspettavo una risposta, quanto tempo devo lavorare ancora a tempo pieno con contributi di part-time? Figlia non ha mai considerato il mio orario di lavoro, ma nemmeno l'INPS e ITL Alessandria hanno guardato la mancanza di un orario giornaliero, la trappola del CAF/CISL, per poi essere presa in giro dalle ispettrici INPS <E' la sua parola contro la mia!>, ma si tratta di anni e anni di lavoro, di aver assistito persone non autosufficienti, abbandono di incapace non è uno scherzo. Ambulanze, farmaci – sono malati con gravi patologie e le responsabilità sono tali. Dal 23/04/2018 ho detto BASTA! Visto che l'INPS non fa niente, ha variato a 54 ore, cioè il giusto, domenica libera veramente!
Sono scesa, ho dovuto firmare e dare il verbale alla figlia – niente per me, ma ho fatto in tempo a fotografarlo. Se sarebbero entrate eravamo due ragazze e due malati e non quello che scrive sul verbale – il secondo malato non esiste ancora oggi. Esiste e come, la figlia è il suo tutore. Hanno anche verbalizzato la testimonianza di C[redacted] C[redacted] (ITL AlessandrIA), che dichiara che non conosce il mio orario di lavoro, mente in accordo con la figlia, il datore di lavoro è B[redacted] C[redacted] anche qui bisogna capire con quale data e anno. La ragazza lavora con me, da quando l'anziano ha perso la stabilità nel camminare, novembre 2016, infatti è lui il suo datore di lavoro! Le ispettrici mi ridevano in faccia: <Del padre si occupa la ragazza, per le sue 2/3 ore al giorno?> , ma quante ore ha la giornata? In più la ragazza mi aiuta anche per la madre, per cambiarla, non posso farla da sola, è paralizzata. Il secondo sopraluogo è stato nel appartamento della figlia, di fronte a quello dove assisto e vivo con i malati.
Costretta a lavorare a tempo pieno con solo 30 ore di contributi alla settimana, l'INPS mi risponde che "ho la copertura di 52 settimane annuali" come se 55% che rappresenta 30 ore/sett sono identici con 54 ore/sett, il 100%. Il mio torto è aver lavorato, aver seguito i malati – essere raggirata dalla figlia e dal CAF/CISL Casale Monferrato. Anche la ragazza si è girata contro di me – voi stranieri … Con testimoni rifiutati dal INPS. Chiedevo sia all'INPS che a ITL Alessandria, come mai si è chiuso tutto in mio sfavore (l'INPS chiude nel marzo 2018) – ITL senza mettere a confronto B[redacted] R[redacted] e me, come se io avrei potuto avere un accordo con la malata affetta di Alzheimer. Infatti la figlia mi rideva in faccia: <E' lei il tuo datore di lavoro, ma da quando una malata di Alzheimer può firmare contratti di lavoro, fare un accordo con me …?>. Io e la malata affetta da demenza senile, una che non ha mai parlato – di firma non parliamo proprio perché ha sempre firmato tutte le buste paga la figlia> chiudono tutto senza mai chiamare ad un faccia a faccia chi ha sempre goduto dei miei servizi, chi ha sempre promesso di pagare i contributi arretrati – per ben 3 volte, per poi dire che ha altre cose più importanti da fare! Chi mi prende in giro ancora oggi e <se non mi conviene posso andarmene!> - perché l'INPS non guarda il contratto, la mancanza di un orario giornaliero, la categoria … ma nemmeno ITL Alessandria. Ho appellato anche ai nostri servizi all'Ambasciata di Roma, che aspettano ancora una relazione sia da parte dell'INPS che del ITL Alessandria. Mi rendo conto che se la figlia mente – io perdo anni e anni di lavoro a tempo pieno. Sanno ormai nel paese tutti, lo sa il maresciallo, il sindaco il parroco; non è reato! Ma se io avessi abbandonato i malati non autosufficienti – visto che non c'è un orario giornaliero, visto che basta la parola della figlia contro la mia (ormai schiacciata dalle sue menzogne) era reato? Oppure no?! Io non mi permetto di scherzare con la vita dei malati, lavoro da oltre 7 anni in mezzo al paese e non ho testimoni? Non lavoro in una foresta, tutti lo sanno.
Lascio a Lei pensare, che cosa ho sbagliato oltre aver assistito malati e fidarmi di persone senza scrupoli, che sanno bene manipolare la vita altrui, guai però se toccasse qualcuno la loro. Ci sono un fiume di altre prove, anche a ITL Milano hanno "perso" la raccomandata 200 gr, il caso.
Ho una stanchezza e una delusione che non auguro al mio peggior nemico, tutto perché non ho mollato.
In fede, [redacted] Carmen Gabriela

POSTA CERTIFICATA: Una denuncia presentata all'INPS Alessandria mai presa sul serio - Alla cortese attenzione del Dott. Giuseppe Baldino - INPS.8180.22/05/2019.0003132 [INPS.0200.28/05/2019.0090867]

Da: direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it
Data: 28-mag-2019 10.00
A: <[redacted].carmen@pec.libero.it>
Cc:
Allegati: Segnatura.xml (2.0 KB) Rimuovi
TestoDelMessaggio.txt (6.6 KB) Rimuovi

- Aggiungi contatti
- Crea comunità
- Stampa visualizzazione

Gentile Signora [redacted],
in relazione alla sua nota inviata il 22.5.2019 all'attenzione del Direttore regionale per il Piemonte, le confermo quanto già comunicatole in precedenza, ovvero che in esito all'accertamento ispettivo n. 2017022557/DDL del 6.3.2018, l'ufficio competente ha concluso il procedimento amministrativo attivato su sua richiesta, con definizione e archiviazione della posizione.
Il suo estratto previdenziale inoltre presenta, relativamente al rapporto di lavoro effettuato presso G[redacted]M[redacted] piena copertura contributiva con presenza di 52 settimane annue.

Corrado Micheli
direttore provinciale

Alla cortese attenzione del Dott. Giuseppe Baldino

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted]carmen@pec.libero.it]

Data: 2-giu-2019 16.00

A: <direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it>

Cc: <direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it>

Direzione Regionale Piemonte
Alla cortese attenzione del Dott. Giuseppe Baldino

Con grande rammarico ho la conferma della copertura di una grande ingiustizia

Non sono una cretina, conoscevo bene il fatto che l'INPS Alessandria non mi aveva mai preso in considerazione né prima, né dopo le mie richieste di faccia a faccia con il datore di lavoro di fatto – assisto due coniugi non autosufficienti – era con l'unica figlia che mi dovevo risolvere il problema contributivo. Io non ho mai saputo cosa abbia dichiarato ai verbali – non ci siamo mai state al confronto da parte di chi indagava, ma da qui a <chiudere alla mia insaputa> - lasciarmi a lavorare a tempo pieno con 5 ore sulla carta da parte dell'INPS Alessandria, non mi aspettavo. Mi sono ribellata dopo aver sentito dei incontri delle ispettrici con la figlia, di cui io non dovevo sapere, per questo ho fatto la denuncia, per essere presa in giro? Dopo essermi ribellata, vista l'inutilità del "controllo" – ha fatto la variazione di contratto a 54 ore, la data è 23/4/2018 – se l'INPS Alessandria ha chiuso come tutto in regola, come mai la figlia ha cambiato il contratto portandolo alla realtà – visto che tutto era regolare? L'INPS contradice se stresso.
Non ho mai
capito come può una istituzione che dovrebbe stare dalla parte della legalità – ignorare, così disprezzare la vita di chi lavora a favore dei malati non autosufficienti. Non solo il malato (disturbi psichici) non può testimoniare per la verità, ma è firmatario di un contratto di lavoro?!?
Sono 2 anni da
quando mi rivolgo alle istituzioni, per me che sono straniera mi rendo conto del fatto che il lavoratore può essere ingannato dal datore di lavoro di fatto, in accordo con chi fa i contratti (CAF/CISL – Casale Monferrato, nel mio caso), scrivere una e pretendere altro – non rispettare il CCNL – non considerare la vita privata del lavoratore, calpestando il diritto ad un orario di lavoro giornaliero, ma che una istituzione dello Stato – l'INPS con una denuncia in mano lascia il lavoratore nello stato di prima della denuncia (lavorare a tempo pieno 10/12 ore al giorno con 5 ore di contributi) – senza nemmeno dare una risposta al lavoratore? Questa non mi aspettavo!
Quanti soldi sta perdendo l'
INPS in questo modo, non riconoscendo i contratti giusti della categoria, i contributi giusti del lavoratore privandolo di una pensione giusta. Mi state mandando le 52 settimane all'anno "coperte" – ed io insisto sempre perché SOLO 30 ORE – mentre è 54 ore il contratto giusto, il lavoro svolto, perché COPRITE questa INGIUSTIZIA! Mi domando dov'è la giustizia visto che per l'INPS 30 ore (di contributi settimanali) valgono 54 ore (che io svolgo), c'è chi vuole sfruttare la vita dei stranieri – visto che si rifiuta il confronto faccia a faccia con chi ha imbrogliato TUTTO dall'inizio alla fine. Io non ho mai firmato un verbale sul posto di lavoro – come può non essere vera una cosa mai provata sul posto?
In fede,
[redacted] Carmen

Risposta: POSTA CERTIFICATA: una denuncia mai presa sul serio [INPS.0200.06/05/2019.0076783]

Da: direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it
Data: 6-mag-2019 16.01
A: <[redacted]carmen@pec.libero.it>
Cc:
Allegati:
[redacted].pdf (208.1 KB) Rimuovi
Segnatura.xml (2.3 KB) Rimuovi
TestoDelMessaggio.txt (3.5 KB) Rimuovi

- Aggiungi contatti
- Crea comunità
- Stampa visualizzazione

Buongiorno,
in relazione alla sua nota del 30.4.2019, le confermiamo che il verbale redatto dai funzionari di vigilanza dell'Inps, analogo nelle conclusioni a quello redatto a cura della Direzione territoriale del Lavoro, è stato chiuso senza esito stante l'insufficienza degli elementi probatori.
Per quanto riguarda le sue osservazioni in ordine al suo conto previdenziale, le confermiamo che dal suo estratto si rileva, per il periodo di lavoro effettuato presso G[redacted] M[redacted] piena copertura contributiva con 52 settimane annue. (si allega estratto contributivo)
Cordiali saluti
Responsabile anagrafica e flussi
Bruna Canepari

Responsabile Anagrafica e flussi - Signora Bruna Canepari

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]

Data: 9-mag-2019 12.58

A: <direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it>

Cc: <direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it>

Buongiorno Signora Bruna Canepari,
Vi ringrazio per l'estratto conto delle 30 ore alla settimana, con il contratto fatto dalla figlia della mia assistita, [redacted] Sono due anni da quando aspetto che qualcuno si renda conto degli errori di quel contratto, ma non bastano né 2, né 7 anni per capire l'errore.
Al posto dei testimoni, di cui un verbale è finito nella spazzatura, nella sede INPS Alessandria - un'altro testimone allontanato, pare che il lavoratore già costretto a lavorare a tempo pieno per anni debba fare una denuncia per <legalizzare> l'ingiustizia già subita per anni.
La denuncia non è stata fata "verbalmente" - come potrei considerare la risposta data da un funzionario che in un documento datato 05/10/2018 sulla carta, arrivato a gennaio 2019 - sta scritto,- <abbiamo risposto verbalmente>, vi pare questo modo serio di dare una risposta anche all'ultimo lavoratore del mondo. Mi avete lasciato lavorare come prima, senza un orario giornaliero - con responsabilità di malati affetti di demenza senile, di cui devo dare conto, dunque se Lei va a lavorare dalle ore alle ore al suo posto di lavoro, gli sembra giusto che io DEVO lavorare a tempo pieno con 5 ore sulla carta, cioè senza i contributi giusti, anche dopo il controllo fatto dai vostri ispettori? C'è un bel imbroglio nel CCNL domestici - chi lavora 30 ore è pagato con lo stesso stipendio di chi lavora 54 ore alla settimana, ma con una bella differenza - che per l'ultimo, bisogna pagare i contributi giusti. Ci sono sedi CAF oneste che rispettano il CCNL a Torino per esempio, ci sono sedi come CAF/CISL Via Rivetta 41 di Casale Monferrato, con cui la figlia ha fatto il mio contratto che non rispettano niente, né la categoria CSuper - 54 ore convivente a tempo pieno, né il fatto che il lavoratore ha bisogno del orario di lavoro, specialmente per i malati con gravi disturbi psichici - né vitto e alloggio in tutti questi anni. Avevo allegato - un vero e coretto contratto che ho avuto a Torino, c'è chi rispetta il lavoratore e anche il datore di lavoro. Posso considerare, ma ve lo dico sinceramente, Lei può considerare che i suoi funzionari hanno risolto qualcosa nel mio caso? Un contratto di lavoro firmato da una persona affetta da demenza senile, posso io dire che ho trattato con la malata qualcosa? Quando nella denuncia c'è scritto chiarissimo,il datore di lavoro di fatto è [redacted] come mai non è stato possibile pensare che l'unica persona che doveva e deve tutt'ora testimoniare è [redacted] che è il titolare dei assegni di accompagnamento di questi malati.Non ho mai incontrato tanta ostilità nel rivelare la verità ed è molto strano. Pare che la verità non interessa - è diventata inutile. Si può giocare con la vita delle persone in questo modo? Perché il testimone che mi accompagnava a lavoro la domenica, in tutti questi anni, mentre nella busta paga risultava libero è stato rifiutato dai vostri funzionari? Mi dispiace - mi rattrista molto, ma non posso considerare, non avrei dovuto andare da ITL se i funzionari INPS avrebbero fato il loro lavoro, perché l'ultimo incontro con verbale fu il 05/03/2018 - ed io lavoravo a tempo pieno, con 5 ore sulla carta, senza rispondere alle mail con cui spiegavo l'inferno che si era scatenato sul posto di lavoro, la figlia che si rifiutava di prendere in considerazione l'orario di lavoro ... SOLO DOPO aver capito l'inutilità del intervento INPS - ho deciso di chiarire una volta per sempre- seguire il suo finto orario di 5 ore giornaliere - perché dopo 5 ore mandi qualcuno che si occupi dei malati, visto che per l'INPS è tutto regolare. DUNQUE SOLO DOPO - il 23/04/2018 ha rispettato per la prima volta dopo anni l'orario di lavoro, LEI trova un riscontro tra la data della denuncia 18/10/20[redacted] - e la data in cui i funzionari INPS hanno concluso? Ma non scherziamo nemmeno. E se non l'avesse chiesto ITL non arrivava nemmeno quello.
Dopo l'inganno anche la beffa. Gli importi del estratto conto contributivo in quanto riguarda il reddito non corrisponde alla dichiarazione dei redditi, non so da dove risultano quelle cifre in euro, non sono conforme alla verità.
Vi ringrazio, ma senza un faccia a faccia con il datore di lavoro di fatto, mettendo in mezzo solo la malata di demenza senile, non so che verità potrà mai uscire fuori.
In fede,
[redacted] Carmen

18/10/2017
INPS AL comunica l'archiviazione 11/01/2019 con dentro data 05/10/2018

m[redacted]@gmail.com 5/4/2019 18:13

R: Da [redacted] - [redacted] Carmen

A [redacted].carmen@libero.it

Può mandarmi la documentazione a mezzo posta presso il mio studio in Casale Monferrato Via [redacted]

Esaminerò il tutto e lo riferirò al G.T. per ogni provvedimento conseguente.

Distinti saluti.

M[redacted]R[redacted] M[redacted]

Da: [redacted].carmen@libero.it <[redacted].carmen@libero.it>
Inviato: giovedì 4 aprile 2019 16:31
A: m[redacted]@gmail.com
Oggetto: Fwd: Da [redacted] - [redacted] Carmen
Priorità: Alta

--------- Messaggio originale ---------
Da: [redacted].carmen@libero.it
A: [redacted]@gmail.com
Data: 30 marzo 2019 alle 21.48
Oggetto: Da [redacted] - [redacted] Carmen

Buona sera,

Sinceramente ho perso la fiducia nella giustizia italiana (non nella giustizia divina che lavora grazie ai Suoi devoti), perché quello che ho vissuto in prima persona in questo caso – essendo Lei un Avvocato, pensi se io posso lavorare, assistere dei malati non autosufficienti – senza avere un orario di lavoro, tra le ore … le ore. Con i denti ho fatto rispettare il lavoro, l'orario dopo aver combattuto.

Contratto di lavoro stipulato da CISL Casale Monferrato – Via Rivetta 41 – senza un orario, senza un collocamento settimanale della giornata libera – quello che è venuto fuori – l'interpretazione della figlia, tradurre in pratica l'orario di lavoro … qual è l'orario in cui avrei dovuto abbandonare la malata? Il secondo malato, il padre per cui ho fatto anche la denuncia all'INPS Alessandria – una che non risulta come assistito da nessuna parte, è anche molto impegnativo dal punto di vista medico. Dopo la denuncia – le –due ispettrici non sono mai entrate nell'abitazione dove si trovano i malati, dove c'ero io che denunciavo (solo nell'abitazione della figlia) – ma cosa mai ha potuto dichiarare la figlia agli atti, ai verbali dell'INPS? Anzi nelle risposte – che Lei potrà leggere, non hanno alcuna motivazione – una riga che … perché … niente, non hanno considerato nemmeno la figlia, come se io avessi da combattere con la povera malata (che non parla da quando io la conosco, oltre 2-3 parole 6 anni fa, non parlava) figuriamoci altre cose. Non ci hanno mai mesi una di fronte all'altra, né l'INPS – né ITL – mentre io in ogni dichiarazione chiamavo in causa l'unica figlia, quella che ha tenuto tutte le redini dall'inizio.

Ho preparato la stessa documentazione che ho mandato al Consolato Generale a Torino, Ambasciata – a Roma, Ispettorato Interregionale Milano, anche EBINCOLF Roma – Segreteria Nazionale. Per spiegare come mai non solo non è rispettato CCNL di categoria, ma ormai scaricando tante sentenze, sia INPS che INL mi parlavano della prescrizione, mentre – la "prescrizione" per i contributi dei lavoratori domestici inizia – dopo fine rapporto. La figlia mi rideva in faccia, ormai è troppo tardi, hai perso, hai visto che non hai risolto niente! In più con tutto quello che può capitare, amministrazioni di farmaci – il 17 gennaio 2019 abbiamo chiamato due ambulanze per la pressione troppo bassa del padre, B[redacted] C[redacted] Dopo la denuncia, dopo aver dichiarato che non posso lasciar perdere gli anni lavorati a tempo pieno – che non mollo prima che la giustizia – la verità venga fuori : <Ha sempre detto, fai quello che vuoi, vai dove vuoi, se non ti conviene puoi andartene!> - Troppo bello! Non prima che la verità venga fuori!

I malati sono stati guardati prima di tutto. Giuridicamente – non vorrei che capitasse qualcosa mentre io lo guardo e non risulta da nessuna parte, anche per questo ho chiesto a EBINCOLF – cosa può fare la badante che si trova nelle mie condizioni. ITL – ha respinto i testimoni perché secondo loro (la medesima testimone che lavora dal 2016 novembre in nero, poi Lei potrà vedere con quale mese del 2017, forse dalle mie ferie, ha il contratto) – è stata in grado di valutare chi era e chi non era – tra i nomi dei testimoni dal

! Questo messaggio è ad alta priorità.

Da [redacted] - per la settimana di ferie di R[redacted]

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]

Data: 2-lug-2019 17.03

A: <m[redacted].m[redacted]@gmail.com>

Cc: <m[redacted]m[redacted]@gmail.com>

Avv. tutore del mio datore di lavoro

Buongiorno,
Mi hanno riferito dall' Apicolf da Torino, che Lei avrebbe chiesto una riduzione della cifra da pagare, io non ho alcuna intenzione di ridurre. Si tratta di un rapporto di lavoro, dove il datore di lavoro di fatto (B[redacted] R[redacted], oltre non aver riconosciuto il lavoro svolto, non ha mai voluto considerare il mio orario di lavoro, non c'è una sola ora di lavoro notturno in più di 6 anni!
Questa settimana è in ferie al mare con la sua famiglia, a casa siamo molto bene organizzati, la stessa "squadra" dal 2017,2018; io, C[redacted] C[redacted] e S[redacted], in più per la notte arriverà un'altra persona che io non conosco, M[redacted]. Dunque io ho dormito lì ieri (01/07/2019), dormo questa notte (02/07/19), domani 03/07 sarà questa donna, non vorrei che capitasse qualcosa alla M[redacted] – non per eccesso di prudenza. Ho sempre chiesto che sia un' evidenza, dove io firmassi quando entro, esco, se dormo oppure no nell' abitazione, capitasse mai qualcosa di notte – non esiste alcuna evidenza! Lei è il tutore di M[redacted] adesso decida Lei come bisogna organizzarsi " concretamente" – capitasse mai qualcosa di notte, di giorno – lì dentro sono due persone malate, amministrazione di farmaci – decisioni … Ho visto entrambi "sul bordo del precipizio" nel passato, ma se capitasse qual è la giusta procedura, vista la quantità di persone che va e viene?
Nell'udienza con il
Capo dell'Ispettorato Asti-Alessandria, ho riferito proprio questo problema non esiste un' evidenza chiaro dove io firmo giornalmente l'entrata, l'uscita – dentro ci sono malati con gravi problemi, non esiste <la mia parola contro la parola di qualcun altro) – dov'è l'orario. Avevo appena litigato con R[redacted] nel dicembre 2018, quando si è presentata con la busta paga del dicembre il 20/12/2019 - chiedendomi di firmare come niente forse. Guardo, aveva messo 2 ore di notte, 16 euro; non ho mai avuto un mese così pieno di notte con problemi coi malati, ero sfinita e tu mi prendi in giro. Non ho firmato, ha rifatto con 3 ore in più, ma non sta né in cielo né in terra con la realtà, poi mancavano ancora 10 giorni. Dunque il Capo, sapeva che io non firmo le buste paga (non reale con il lavoro svolto), dal giugno 2018 sono 2 giorni di ferie apparse dal nulla in più, ancora oggi fa finta di niente. Oltre le bugie di C[redacted] C[redacted] che non conosce il mio orario, dal 2016 ad oggi …
M[redacted]si
può annegare con un sorso di mangiare o bevendo (non addensato giustamente).
Il
mio caso è mandato in tante direzioni, tutte quelle dove il comune cittadino può arrivare, onestamente – anche a livello europeo, essendo un cittadino straniero, visto che in mezzo si tratta di un contratto di lavoro per assistere persone non autosufficienti, senza un orario di lavoro giornaliero – così raggiriamo il lavoratore come vogliamo, se abbandona il malato (è abbandono di incapace), se lavora, non ha testimoni, ma stiamo scherzando!
Dal 2011 al 2017
– CAF/CISL Casale Monferrato non ha mai "usato il 30 ore settimanali" sulla busta paga, mai usato il termine "part-time" – solo la lettera P – cioè, presente! Interpreti chi è straniero queste "piccole" cose – solo dal 2017 è apparsa la rubrica 30 ore, solo in qualche dichiarazioni dei redditi in qualche angolo piccolo, 55% del tempo pieno … Per una persona che ha lavorato 58 ore alla settimana per un anno e mezzo, poi 54 – mi trovo senza ferie da prendere nel 2018, GRAZIE ai servizi CAF/CISL Casale Monferrato e B[redacted] R[redacted]. Ogni mese di agosto telefonava, quanti giorni ha ancora da prendere (oltre aver preso nell'arco dell'anno SOLO quando poteva e voleva lei) – x, y … non sono stata io a chiedere i giorni per dire qualcuno <ha chiesto lei in più>, io mi sono FIDATA di loro, ma trovarmi in questa situazione GRAZIE a loro, non auguro al peggior nemico.
Considero che Lei sa quello che succede da noi questa settimana, e se non lo sa io la informo!
In fede,
[redacted] Carmen

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

INPS.0200.05/07/2019.0116085

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria

Sede di Alessandria

Prot.: 46/INPS *Allegati:*

Rif. nota Prot.: BM193 *del:11.06.2019*

Alessandria,

RISERVATO

A **AMBASCIATA DI ROMANIA**

nella Repubblica Italiana, Malta e San Marino

mezzo mail roma.social1@mae.ro

***OGGETTO*: [redacted] CARMEN**

In riscontro alla nota in epigrafe si rappresenta quanto segue.

In data 03.07.2018 la Sig.ra [redacted] ***Carmen Gabriela*** presentava all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria richiesta di intervento prot. AL2018/0151A (questo atto, così come tutti gli altri citati in appresso, sono depositati agli atti degli scriventi Uffici).

La lavoratrice lamentava di aver lavorato dal 01.11.2011 in qualità di badante con orario di 10 ore al giorno dal lunedì al venerdì, superiore rispetto a quello contrattuale.

Sul punto, si rappresenta che la testimone indicata quale collega di lavoro ha confermato - in dichiarazione verbalizzata resa al Funzionario incaricato - la presenza della Sig.ra [redacted] al lavoro, tuttavia non è stata in grado di quantificare la precisa durata della prestazione lavorativa svolta in quanto il proprio orario di lavoro, e quindi la propria presenza nel luogo di lavoro, è a sua volta di sole 2/3 ore al giorno.

Pertanto, con riferimento alla posizione lavorativa della Sig.ra [redacted], valutati i documenti agli atti dell'I.T.L. Asti-Alessandria e sulla base delle notizie acquisite nel corso dell'accertamento, non è stato possibile dare seguito alle richiesta della lavoratrice in quanto le circostanze lamentate non sono state sufficientemente provate.

L'esito dell'accertamento è stato prontamente comunicato all'interessata con comunicazione prot. 27040 del 04.12.2018. In data 18.12.2018 la Sig.ra [redacted] ha richiesto un incontro con il Capo dell'Ispettorato Territoriale del lavoro che si è tenuto, in presenza del

Dirigente dell'Ufficio, del Coordinatore della Vigilanza Ordinaria e del Funzionario che ha svolto l'accertamento, in data 14.01.2019. Nell'audizione il Dirigente ha ribadito – *per la seconda volta* - all'interessata l'esito dell'accertamento, riportando le *motivazioni già comunicate per iscritto.* La Sig.ra [redacted] ha contestato e criticato l'esito dell'accertamento ed ha *ripetutamente richiesto all'Ufficio*, con vari scritti e comunicazioni trasmesse a mezzo posta elettronica, l'accoglimento delle proprie pretese. In data 06.02.2019, con lettera prot. 2792 il Capo dell'Ispettorato Territoriale, nel richiamare *il ruolo e le prerogative istituzionali dell'Ufficio nonché la funzione dal medesimo esercitata in forza di legge,* confermava – *per la terza volta* - la conclusione dell'accertamento riconfermando la conclusione del procedimento amministrativo con la definitiva archiviazione in via amministrativa della pratica in quanto *non sufficientemente supportata da riscontri probatori.*

La lavoratrice [redacted] si era in precedenza rivolta all'INPS, in data 18.10.2017 presentando una denuncia all'Istituto concernente i medesimi fatti successivamente denunciati all'ITL Asti-Alessandria. Anche l'accertamento svolto dall'Istituto e definito il 16/03/2018, aveva avuto esito negativo, non essendo emersi, nel corso dell'accertamento, elementi che fornissero riscontro dell'effettivo svolgimento delle ore supplementari di lavoro lamentate.

La definizione e l'archiviazione della pratica sono state comunicate più volte alla lavoratrice, con le seguenti comunicazioni, anche in riscontro ai molteplici solleciti della lavoratrice stessa:

- vie brevi a persona delegata dall'interessata, presentatosi presso la Sede provinciale dell'Istituto;
- con successiva lettera raccomandata inviata alla lavoratrice il 05/10/2018 dall'U.O. Vigilanza Ispettiva;
- tramite due comunicazioni inoltrate via pec rispettivamente dalla Direzione Provinciale dell'INPS di Alessandria il 07/02/2019 e dall'U.O. Anagrafica e Flussi il 06/05/2019.

Come già chiarito alla signora [redacted], il suo estratto contributivo, relativamente al rapporto di lavoro intercorso con la signora G[redacted]M[redacted]e tutt'ora in essere, presenta in ogni caso copertura contributiva pari a n. 52 settimane annue.

Nel confidare di aver definitivamente chiarito la situazione inerente l'oggetto, si porgono i più distinti saluti.

IL DIRETTORE PROVINCIALE DELL'INPS DI ALESSANDRIA
(Dott. Corrado Micheli)

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
(Dott. Sergio FOSSATI)

Da: Solvit RO <solvit@mae.ro>
Inviato: venerdì 12/07/2019 11:06
A: [redacted].carmen@pec.libero.it
Cc:
Oggetto: RE: Anexe pentru cazul 3038/19/RO E[redacted] Carmen Gabriela - INPS Alessandria

Stimata doamna E[redacted]

Va multumim ca v-ati adresat centrului Solvit. Din pacate, din evaluarea noastra, cazul dumneavoastra nu indeplineste criteriile pentru a fi gestionat prin sistemul SOLVIT.
Cu toate acestea, apreciem ca, raportat la problema descrisa de dumneavoastra, ati putea sa va adresati DPL (Direzione provinciale del lavoro), institutie care gestioneaza chestiuni referitoare la incorecta informare a angajatilor cu privire la elemente esentiale ale contractului de munca (in cazul dumneavoastra, orele de lucru).
In situatia in care problema dumneavoastra rezulta a fi, intr-adevar, de competenta DPL, iar DPL refuza sa actioneze, puteti sa va adresati din nou centrului SOLVIT.

M[redacted] C[redacted]
secretar III

Centrul SOLVIT România
Ministerul Afacerilor Externe
Tel.: +40 21 431 1915 Fax: +40 21 431 1918
Web: www.mae.ro
E-mail: [redacted]@mae.ro

Follow us on

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Modulo INL 21.1

TENTATIVO CONCILIAZIONE DA LAVORATORE

ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n. 183/2010

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
ASTI-ALESSANDRIA - SEDE DI ALESSANDRIA
15 LUG. 2019
ARRIVO
PROTOCOLLO N° 16889

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di
ALESSANDRIA
Via Piazza Giorgio Ambrosoli, 5
CAP 15121 Città Alessandria Prov AL
Email
PEC dpl-Alessandria@lavoro.gov.it

Il/la sottoscritta/a [redacted] Carmen Gabriela nato a ROMANIA (EE) il [redacted]
Residente a [redacted] CAP [redacted] via [redacted] n [redacted]
telefono [redacted] fax e-mail [redacted]
Nazionalità rumena CF [redacted]
Luogo dove far pervenire le comunicazioni [redacted] (AL) [redacted]

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. n. 183/2010, nei confronti della ~~Ditta~~ /~~Amministrazione~~ [redacted]
esercente attività di [redacted] - datore di lavoro di fatto con sede nel Comune di [redacted] (AL) C.A.P. [redacted] Via [redacted]
n [redacted] Codice Fiscale
, alle cui dipendenze è/è stato occupato dal 01/11/2011 al con le mansioni di assist persone non autosufficenti con la qualifica di CSUPER convivente
CCNL applicato lavoratori domestici presso la sede di via [redacted] per le seguenti cause:

- ☐ Impugnativa di licenziamento comminato in data a mezzo voce o lettera
- ☑ Differenza paga dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☑ Mancata retribuzione dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☑ Ferie non godute dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☑ Riposo settimanale dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☑ Compenso lavoro straordinario dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☑ Festività nazionali ed infrasettimanali dal 01/11/2011 al 23/04/2018
- ☐ Gratifica natalizia, 14° mensilità dal al
- ☐ Indennità sostitutiva del preavviso
- ☐ T.F.R. (trattamento fine rapporto)
- ☐ Provvigioni
- ☐ Altre voci

L'indennità di vitto e alloggio dal 01/11/2011 al 31/12/2018 conforme ai calcoli Federcolf Torino - buste paga

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Esposizione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa:

Allego l'esposto di 5 pagine dove spiego tutta la situazione creata dalla unica figlia B[redacted]R[redacted] dei coniugi G[redacted] M[redacted] B[redacted] C[redacted] il contratto con i suoi difetti - senza un orario giornaliero preciso stipulato dalla CISL Casale Monferrato Via Rivetta 41 con la figlia, nella mia mancanza - senza il mio consenso e firma già comunicato in via telematica all'INPS Alessandria il 05/12/2011

I miei combattimenti per arrivare alla verità dei fatti e il recupero dei contributi mancanti - con le dovute denunce verso l'INPS Alessandria e ITL Alessandria; nel primo caso testimone intimidito, altro rifiutato - archiviare senza avvisare; nel secondo accogliere la falsa testimonianza e non verificare la veridicità dei fatti

Per l'INPS Alessandria ancora oggi il fatto di avere i contributi di 30 ore sett ossia di 54 ore sett non fa alcuna differenza - per loro basta la copertura di 52 settimane contributive anue

Allego anche la denuncia iniziale verso l'INPS Alessandria - ITL Alessandria e le loro risposte

In conclusione ancora oggi il fatto che sto guardando un secondo malato non autosufficente - B[redacted] C[redacted] non risulta da nessuna parte - e le responsabilità che ne derivano; ambulanze - farmaci da amministrare, psicofarmaci.

Il certificato medico di invalidità civile della malata

Ai fini della convocazione, copia della presente richiesta è consegnata o inviata a cura del sottoscritto alla controparte, ai sensi dell'art. 410, comma 5, c.p.c.

Il numero dei dipendenti occupati nell'azienda all'atto della presente richiesta è di n _____ unità.

[redacted] Carmen, Li 15/07/2019 [redacted] Carmen
firma

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa Informativa sulla privacy:
"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "**INFORMAZIONI**" sul trattamento dei dati personali da me visionate"
L'informativa INL-GDPR03.21 è disponibile alla pagina web *https://bit.ly/2xfsAVK*

[redacted] Carmen, Li 15/07/2019
[redacted] Carmen
firma

La fotocopia fatta col telefono del primo verbale dell'INPS quando sono scesa dal palazzo per firmare - il verbale non compilato - destinato alla figlia, non a me. Non sono salita per verificare - seconda volta sono entrate sola nel appartamento della figlia - di fronte al nostro.

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.
Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente o consegnato brevi manu.

! Questo messaggio è ad alta priorità.

Alla cortese attenzione della dott. ssa Annamaria Marchetti,

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 15-lug-2019 23.38
A: <annamaria.marchetti@ispettorato.gov.it>
Cc: <annamaria.marchetti@ispettorato.gov.it>
Allegati:
- dtl gov aless.JPG (34.5 KB)
- badante cs.JPG (61.6 KB)
- contr1.pdf (379.4 KB)
- contr.pdf (436.0 KB)
- 5.pdf (648.5 KB)
- 4.pdf (518.1 KB)

Alla cortese attenzione della dott. ssa Annamaria Marchetti,

Sono [redacted]
Carmen, oggi non ho capito molto chiaro cosa sia successo. Ho capito che c'è un numero di registrazione, protocollo n. 16889 del 15 luglio 2019. Quello che non ha saputo chiarirmi S[redacted], è se ci sarà oppure no una convocazione tra me e B[redacted]R[redacted] alla sede ITL Alessandria.
Quello che a me ha dato tanto
fastidio è che dopo aver aspettato invano tanto tempo, dal ITL Alessandria - c' era una frase nella richiesta di intervento che mi dava finalmente speranza di mettere questa donna che ha rovinato la mia vita in situazione di togliersi la maschera una volta per sempre, ed era " Si provvede ad informare il denunciante che, in base a quanto previsto dall'art. 11, D. Lgs. 124/2004, la presente richiesta di intervento può formare oggetto di tentativo di conciliazione davanti ad un funzionario di questo Ispettorato". E' per questo che io aspettavo tranquilla, ho detto finalmente qui si ragiona, non come all'INPS Alessandria.
L'ufficio che in Romania si occupa dei problemi dei lavoratori
all'estero, appartenente al Ministero di Affari Esteri, seguono questo caso in tutte le sue tappe, sono loro che mi hanno indirizzato verso DTL Alessandria, infatti il sito web del INL non è aggiornato, ancora oggi risulta direttore Vera Corbelli.
Quello che ancora oggi mi stupisce è che nessuno ha mai trovato
strano che CISL Casale Monferrato via Rivetta 41, ha fatto un contratto di CSuper convivente part-time, non esiste in CCNL – 30 ore settimanali. Infatti anche per questo combatto, perché oltre avere lo stesso stipendio sia per 30 ore che per 54 ore settimanali – l'unica differenza era pagare i contributi in più. Nella zona è pieno di CSuper conviventi 30 ore settimanali – ed è una grossa irregolarità. Nel ultimo intervento verso la Regione Piemonte INPS, hanno ripassato la risposta a INPS Alessandria, prima Signora Bruna Canepari – che fa di ogni erba un fascio, sia 30 che 54 ore settimanali - hanno lo stesso valore, hai copertura di 52 settimanali; allora il datore di lavoro perché deve pagare la differenza, è come incoraggiare a non pagare i giusti contributi. La stessa risposta è arrivata anche dal direttore dell'INPS – hai la piena copertura – uguale negli anni passati, anche 2018, quando ho i contributi di 54 ore/ tutto uguale come quando avevo 30! Ma sarà proprio così?!
Ed è proprio l'
impiegata del CISL Casale Monferrato – che ha imbrogliato tutta la situazione con la figlia, senza il mio consenso, senza la mia firma hanno già mandato in via telematica il contratto con 30 ore settimanali, già il 05/12/2011 – due giorni prima che arrivasse la figlia con il contratto che ho rifiutato di firmare. Ed è la stessa impiegata che ha confermato telefonicamente – che devo lavorare 54 ore, che è un contratto a tempo pieno, ho 2 ore libere al giorno … questa impiegata del CISL Casale Monferrato, non ha mai firmato alcun documento, non si sa chi è, lo sa però B[redacted] R[redacted]e chi era responsabile.
Questo hanno sottolineato Federcolf a Torino, dandomi il CCNL – non esiste e non è mai esistito, CSuper convivente 30 ore – è un imbroglio di CISL Casale Monferrato. Non era regolare CS convivente 30 settimanale né nel 2011 – come nemmeno nel 2018 – come mai nessuno di chi è responsabile e fa le buste paga non si è mai accorto? Perché loro fanno contratti CSuper convivente di 30 ore sett ed è irregolare! Come nessuno si è accorto della mancanza di un orario giornaliero concordato – proprio perché era un part-time, solo per il tempo pieno c'è accordo tacito – per il part-time bisognava firmare tutte le ore entrata uscita pausa – ogni giorno, la giornata libera, il lavoratore e il datore di lavoro. Come può passare inosservata una cosa che per me costò l' inferno per colpa di due donne (B[redacted] R[redacted]e l'impiegata della Cisl Casale Monferrato). Ho mandato un esposto anche alla segreteria nazionale CISL – per ringraziarli della correttezza della loro impiegata, con il celebre contratto di lavoro stipulato dalla signora con la figlia.
Ci sono datori di lavoro
onesti e Caf onesti – ho incontrato anche questi, e c'è B[redacted]R[redacted]e l' Impiegata Cisl che rovinano la vita a chi ha la colpa di avere bisogno di un lavoro. Allego il primo contratto prima di venire a Murisengo, non ero presente, ma era gente onesta che rispetta le normative, è 2011, dunque lo stesso CCNL – solo che era un BSuper non convivente, ma guardate l'orario, la

giornata libera.
Semmai CISL Casale Monferrato avrebbe rispettato CCNL, io oggi
non avrei alcun problema – non hanno mai calcolato il vitto e alloggio in tutti
questi anni 2011 -2019 – nelle ferie e nella tredicesima, si è accorto
Federcolf Torino, e se io non mi sarei iscritta al sindacato? – ero fregata,
questa vuol dire che non sanno calcolare le buste paga, o è qualche altro
imbroglio? Io so che al posto di fare lavoratrice mi tocca fare investigatrice.

Dunque per favore mi faccia capire cosa potete fare concretamente in questo
caso, proprio per non perdere tempo.
Grazie, con rispetto
[redacted] Carmen

1

Direzione Provinciale del Lavoro Alessandria

Direttore Dott. ssa AnnaMaria Marchetti

Ho iniziato il lavoro presso i coniugi G. M. e B. C. , dal 01/11/2011 – sono stata chiamata da Torino (dalle suore del Famulato Cristiano) a ____ (Al) in Via , per assistere la madre di B. R. La malata affetta dal morbo di Alzheimer, non ha mai parlato, di conseguenza non ho mai potuto trattare con la malata, che diventerà il mio datore di lavoro. I patti per la mia venuta sono stati chiari dall'inizio, lavoro a tempo pieno, contratto a tempo indeterminato, convivente; la figlia invece ha lasciato passare un altro mese, il 07/12/2011 è arrivata con il contratto da firmare, ho letto 30 ore settimanali, sapevo solo che il tempo pieno è di 54 ore settimanali e ho rifiutato di firmarlo. Insisteva che mi sto sbagliando, ho chiesto di parlare con la persona che ha fatto il contratto (telefonicamente), tutto nell'abitazione della figlia (all'epoca io e la malata abitavamo sopra di lei, in una mansarda di loro proprietà). Ha telefonato la figlia e ho parlato con l'impiegata che ha fatto il contratto (solo nel 2018 ho saputo che era fatto da CAF/CISL Casale Monferrato, via Rivetta 41), ha detto: <guarda che il tuo contratto è a tempo pieno, devi lavorare 54 ore settimanali – domenica devi rientrare, hai 2 ore libere al giorno, un C Super di 897,14 euro al mese>. Così la figlia ha detto: <Hai visto che è contratto a tempo pieno?!!>. In verità il contratto in quella forma era già stato comunicato all'INPS dal 05/12/2011 in via telematica, alla mia insaputa; in più altro che 54 ore settimanali – per un anno e mezzo uscivo sabato alle 12,40 per prendere il pullman per Torino rientrando alla domenica verso 17 - 17,30 come aveva chiesto la figlia. A giugno 2013, il pullman del sabato 12,40 è stato tolto. Non c'è mai stato un mezzo di trasporto pubblico per arrivare la domenica da Torino a _____ – in tutti questi anni 2011 – 2016, ho dovuto essere accompagnata con la machina da terzi.

Fino ad agosto 2016 io non ho mai preso le 2 ore perché non avevo nemmeno dove andare in un paese piccolo, specialmente nei orari di chiusura di ogni attività commerciale, estate – inverno, solo dal 2016 ho affittato una casa a _____ e da quel momento ho preso veramente le mie ore libere, uscendo dall'abitazione.

La malata ha sempre girato di notte, quando camminava (dal agosto 2014 aveva letto a sbarre, dopo una caduta); col tempo ha peggiorato, dal 2015 maggio, non camminava più, aveva solo la forza di fare pochi passi, si reggeva con grande difficoltà in piedi per qualche minuto, sempre in compagnia di una seconda persona per essere spostata sia col sollevatore, verticalizzatore, essere cambiata. Il padre, B. C. (residente a ____, frazione ____), quando si è liberato l'appartamento del primo piano, di loro proprietà, di fronte alla figlia, febbraio 2013, si è trasferito insieme a noi. Cambierà la residenza molto più tardi, nel 2017 per l'accertamento dell'invalidità civile. Dal 2015 ad oggi (2019) ogni, mattina, pomeriggio e sera – c'era sempre bisogno di una seconda persona per cambiare e spostare la malata. Dal 2017 non può essere più spostata dal letto.

L'unica figlia, B. R. , fa la maestra di scuola. Per le ferie sue personali, nel 2012, 2013, 2014, 2015 – da 3 poi 2 settimane all'anno, rimanevo senza nessuno a sostituirmi, notte e giorno, domenica compresa – cosa mai presa in considerazione dalla figlia. Per qualsiasi problema fosse

capitato, c'era la vicina, S. D. , poi B. M. Dal 2015 quando la madre ha iniziato a non camminare più, per poco tempo che riusciva a stare in piedi sostenuta – mentre era lavata, cambiata, per mezz'ora la figlia veniva dalla scuola con un permesso di 30 minuti. Mentre lei sosteneva, io lavavo e cambiavo la malata. L'anno scolastico successivo (2015/2016) – questo permesso non l'ha avuto più, c'è stato bisogno che un'altra persona mi aiuti in tutto, anche di pomeriggio quando la figlia aveva delle attività scolastiche, corsi, orari di pomeriggio ad un'altra scuola … Sono stata sempre aiutata da una vicina di casa, D.S., proprietaria della casa che ho affittato nel paese, e di B.M. che ha sempre lavorato in nero, anche il periodo delle mie ferie, 2015, 2016 – è stata lei ad aiutare al posto mio. Alla sede INPS Alessandria quando si è presentata per dichiarare il lavoro svolto, il fatto di aver cambiato la malata per anni con me, al posto di scrivere il verbale, la signora ispettrice ha iniziato a intimidirla con, Agenzia delle entrate, il fatto che non ha dichiarato il reddito … fino al punto di buttare nella spazzatura il verbale e la mia denuncia archiviarla per mancanza di testimoni. A chi mi aveva sempre accompagnato la domenica a lavoro (mai dichiarato come orario di lavoro) hanno rifiutato la testimonianza. Nel verbale iniziato, poi buttato, di B. M. – mentre scrivevano per quanto tempo (30 minuti) lavorava, aiutava a cambiare la malata – aveva concluso la ispettrice; <Allora la signora, cioè io, lavorava solo 30 minuti? Non aveva capito che la figlia, faceva la parte di chi lavora come convivente e l'altra B. M. di chi viene di fuori per dare una mano a bisogno.

Il padre è stato autonomo fino al mese di ottobre 2016 quando ha iniziato a cadere ripetutamente, ricoverato, in poco più di una settimana ha perso la forza di camminare, affetto di una forma di patologia degenerativa – sta in piedi per qualche minuto, tanto per essere cambiato. Ogni malato ha il suo piano terapeutico e dottori diversi.

Dal mese di novembre 2016 è arrivata al posto di B. M. che non poteva più venire, C. C. , all'inizio per le notti per B. C. (non avevamo ancora un letto a sbarre, cadeva dal letto di notte), poi una volta procurato – veniva solo di mattino per cambiare entrambi malati, pomeriggio quando la figlia aveva qualche attività scolastica ossia altri impegni o per darmi le mie ore libere, ogni settimana dal novembre 2016. Nella denuncia a ITL Alessandria, dirà che non conosceva i miei orari. **Ho capito che nessuno verifica la veridicità delle dichiarazioni dei testimoni**. Non ho capito però come i vicini di casa (del posto di lavoro da 7 anni) che hanno dato una mano in questi anni, ed i dottori – sono stati considerati inidonei come testimoni nel caso (quando nell'ambiente domestico se in un appartamento convivono solo la badante ed i malati non autosufficienti, nel specifico affetti da demenza (non possono testimoniare) e dall'altro appartamento di fronte la figlia con la sua famiglia – che non vuole pagare i contributi giusti; gli unici vicini 2 – altri sono in affitto proprio alla figlia, ed i dottori che mi avevano visto sia di mattina che al pomeriggio – in più di 7 anni) non esiste nessun'altro che può testimoniare, oltre chi mi accompagnava la domenica, chi ha lavorato in nero non per colpa sua; è come una condanna a non avere testimoni, detta dall'ITL Alessandria? Mentre viene accolta la falsa testimonianza di C. C. , e leggendo il verbale – i suoi consigli, per chi lavora solo dal novembre 2016 – di fronte a chi vive lì dal 2011, ma da che anno e mese ha il contratto con datore di lavoro B. C. , un non autosufficiente! Se lei ha cura del malato – per solo 2/3 ore al giorno, chi si occupa del malato mentre lei non c'è e la figlia è a lavoro. La mia prima parte della giornata è dalle 7 – 14, già 7 ore; dove stanno le 5 ore scritte dal CISL Casale Monferrato? Rientro alle 17,30 – 20,30 e solo così si arriva alle 10 ore non consecutive, ma questa solo dal 23/04/2018, prima è un incubo che non finisce più.

Dunque in questa abitazione ho sempre assistito i coniugi, anzi dal giugno 2013 ad agosto 2016, avevo la residenza al posto di lavoro, nel mio contratto c'è solo la madre, G. M. ; il padre non risulta da nessuna parte – sempre dal 2016 la figlia aveva valutato la nuova mansione, la cura in più anche del padre a 150 euro mensili, in nero. Quando io ho fatto la denuncia all'INPS Alessandria (18/10/2017 – dopo una lettera con ricevuta di ritorno mandata alla direttrice di Casale Monferrato a luglio 2017, persa poi riapparsa a INPS Alessandria) aspettavo che qualcuno arrivasse per verificare il mio orario di lavoro, il fatto che guardo due malati non autosufficienti – che non c'era bisogno di pagarmi in nero, gli metta in busta paga, perché avevo parecchie responsabilità, notti insonni **– mai un ora in busta paga di straordinario in anni di lavoro e che finisca una buona volta la farsa del tempo pieno con 30 ore di contributi alla settimana. Prima della denuncia sono capitati due eventi che mi hanno spaventato: il primo, una caduta del padre con il sollevatore addosso, un sabato pomeriggio – ambulanza, era con la figlia; il secondo con la madre, una flebo endovena con dei farmaci – un rigetto totale, mentre la figlia era in vacanza (l'ho chiamata che tornasse a casa, anche perché rifiuta sempre il ricovero della malata, e firma per questo). Quella sera infatti dopo aver chiamato la guardia medica – firmato il rifiuto del ricovero della malata, ha portato la bombola di ossigeno.**

Mai più avrei pensato quello che mi è successo dopo la denuncia, che di controlli – non risulta da nessuna parte che io guardo il secondo malato, ho dovuto guardarlo lo stesso anche senza il compenso di prima, l'orario di lavoro (la figlia non ha mai voluto sapere dell'orario di lavoro, ai 2 ore libere e basta!). Quando il pullman è stato tolto, partivo sabato alle 8,40 – rientravo la domenica 17 – 17,30. Quando ho affittato la casa a _____, sabato mattina partivo dopo aver cambiato i malati; più tardi dirà che venerdì sera posso dormire a casa (visto che dormivo sempre nella loro abitazione, tornando sabato alla mattina per cambiare i malati insieme alla figlia, poi poteva tornare a casa e rientrare domenica alle 17 – 17,30). Ogni festività – Natale, S. Stefano – come la giornata libera, come la domenica, dalle 17 – 17,30 tutto mai segnato, tutto gratis per anni.

Dopo la denuncia, visto che tutto andava come prima, con la differenza che potevo andare via basta rispettare i termini sindacali per preavviso – per quasi un mese c'era la guerra, l'INPS Alessandria non rispondeva ad alcuna e-mail, io volevo sapere fino quando avrei dovuto ancora lavorare senza che la figlia mi considerasse l'orario di lavoro, le ore di notte da pagare, la domenica completamente libera – visto che nella busta paga domenica risultava libera, anzi avevo chiesto alle ispettrici cosa mi succede se io non vado la domenica a lavorare, visto che la figlia non ha mai riconosciuto il lavoro svolto alla domenica? Hanno alzato le spalle! Ho firmato 2 verbali per questa denuncia, non ho mai saputo che cosa ha dichiarato la figlia a tal punto di essere costretta a lavorare come prima (con 30 ore settimanali sulla carta e a tempo pieno nella realtà). Non hanno mai risposto alle e-mail dove chiedevo aiuto – come devo comportarmi perché la figlia non voleva sapere del mio quadernino che avevo iniziato (consigliata dalle ispettrici) le annotazioni dell'orario giornaliero, di notte – non ne voleva sapere. Ho detto BASTA! Ci siamo conciliate a marzo 2018, ha fissato l'appuntamento con il CISL Casale Monferrato – non hanno rispettato l'appuntamento (la responsabile CISL), nessuno alla sede sapeva cosa fare, c'era tanta tensione e sfiducia, nel secondo appuntamento abbiamo stabilito l'orario di 54 ore sett. – domenica libera, **ho dovuto firmare – ma sorpresa, non era il contratto, ma la privacy, perché il contratto non può essere fatto che solo dal 23/04/2018! E la persona, l'impiegata che ha combinato tutto questo guai, dov'è? Non lavora più da noi!**

Né l'INPS – né ITL hanno mai voluto accettare un faccia a faccia tra me e la figlia, la regista di tutta questa storia dal primo all'ultimo istante perché a me prima di "variare" il contratto ha promesso che paga tutti i contributi arretrati (ed è la prima volta), nella sede Caf/Cisl ha detto che la responsabile si occuperà dei contributi arretrarti (ed è la seconda) la terza volta a Natale 2018, senza che io gli chiedessi nulla, ha detto dopo Capodanno ci riuniamo e finiamo con i contributi. Passata una settimana: <R, quando parliamo dei contributi? Guarda, dice, ho ben altre cose più importanti da fare che i tuoi contributi!>. Io non ho più parole.

Mi è stato sempre negato un faccia a faccia davanti ad un'pubblico ufficiale, mentre ogni santo giorno doveva lavorare gomito a gomito, con B. R. e C. C. , presa in giro e derisa.

Che basti che lei non ha voglia di pagare i contributi, se è così facile perdere i contributi – io non lo so. Oppure come dicevano le ispettrici dell'INPS, se la ragazza vuole testimoniare – io ho lasciato a ognuno la coscienza di fare il giusto secondo loro, e se non vuole testimoniare la verità cosa si fa: cancelliamo anni di vita lavorativa perché non hanno la coscienza, io una sola vita ho e so e lo sa anche la figlia che tra 01/11/2011 – ad oggi, ho lavorato oltre il tempo pieno.

Ho saputo però dopo, non prima di iscrivermi alla Federcolf a Torino, lasciando le buste paga dall'inizio alla fine 2019 che non avevano mai calcolato vitto e alloggio, **che per C Super conviventi, 30 ore settimanali nel CCNL non esiste, non è mai esistito scritto l'orario giornaliero dove prima di ogni altra cosa non avrei mai potuto lavorare solo 5 ore al giorno, come compilava le buste paga CISL. Anzi fino a 2017, scrivevano solo presente – senza un orario giornaliero.** In quanto riguarda il secondo malato, che peggiora, di notte sta delirando per ore, grida – essendo solo la probabilità che può dormire (la figlia non mi può assicurare il riposo notturno), ha deciso da gennaio 2019, quando vuole lei, che resti oppure vado a dormire a casa. Non c'è alcuna evidenza dove io annoti quando rimango di notte nell'abitazione, quando mi alzo per i malati – è una cosa che fa quando vuole lei. In più nel agosto 2018 mi sono trovata senza giornate di ferie da prendere; da sempre è la figlia che gestisce questa cosa, lei manda le mail alla CISL – mi da le giornate libere quando vuole lei, visto le condizioni di entrambi genitori, ma ogni mese di agosto è CISL che comunica – che ho da prendere x giorni di ferie, 2018 ero senza giorni di ferie da prendere! Ho guardato nelle buste paga degli anni passati, c'è un anno dove hanno scritto 35 giorni di ferie in un mese con 26 giornate lavorative! Un altro anno che io fossi in ferie tutto il mese di settembre – quando la figlia fa la maestra di scuola, vuol dire che non è andata a lavorare in quell'anno; un altro – che io ho fatto tutto il mese di agosto, non è possibile perché lei già inizia ultima settimana di agosto. Io mi sono fidata della figlia e sono rovinata. Denuncia all'INPS Alessandria non ha fatto nulla, all'ITL Alessandria, C. C. ha dichiarato il falso. Fra tempo la figlia è diventata il tutore del padre, per la madre, al fine di marzo 2019 il Tribunale di Vercelli ha nominato tutore un avvocato, M. R. M. che è alla conoscenza delle mie denunce – dei soldi che Federcolf ha calcolato, ma ha già chiesto che sia diminuita la cifra.

Che cosa ho fatto fra tempo? Mi sono rivolta al Consolato Generale di Torino, all'Ambasciata di Roma, all'ufficio diplomatico incaricato con problemi di lavoro – tutti hanno in mano i documenti, i contratti, le denunce, INPS – ITL – le risposte … I nuovi tentativi di un faccia a faccia, la mancanza del orario di lavoro giornaliero … sia alla Regione Piemonte INPS, ITL Milano, Gen. Leonardo Alestra - Capo INL Roma, EBINCOLF Roma, l'avvocato A. M. , Presidente della Consulta Legale Federcolf. In Romania al servizio che si occupa del lavoro svolto

all'estero, analizzando le carte, mi hanno indirizzato verso DTL Alessandria, Dott.ssa Vera Corbelli, per un faccia a faccia con l'unica figlia, quella che mi chiamò e con quale lavoro ogni giorno per suoi genitori!

E pensare che prima di venire a _____, ho lavorato per un datore di lavoro onesto, chi ha fatto il contratto (Assidatcolf) senza essere presente, ha rispettato le normative art.6 CCNL 16.02.2007 – tutto chiaro, orario giornaliero, giornata libera, ed era una persona autosufficiente.

Come si può stipulare un contratto di lavoro per non autosufficienti senza collocarlo all'interno della giornata lavorativa in concreto – da che ora a che ora avrei potuto abbandonare i malati senza rischiare una denuncia? Nessuno voleva prendere atto della mia giornata lavorativa – con due non autosufficienti a carico. <Signora e la sua parola contro la tua>, dicevano le ispettrici dell'INPS, ma stiamo raccontando chiacchiere in piazza o si guardano i malati di cui si ha responsabilità! Il lavoratore che guarda malati non autosufficienti, non può essere lasciato in pasto ai figli che non hanno la voglia di rispettare la legge, i diritti dei lavoratori. **Come fa CISL Casale Monferrato – un contratto per categoria C Super convivente di 30 ore settimanali, quando non esiste che solo di 54; come può una malata di Alzheimer firmare, dichiarare – una persona che non ha mai parlato, per essere presa in giro dalla figlia: <Cosa vuoi da me, è lei il tuo datore di lavoro! Parla con lei!>, ma stiamo scherzando! Posso io prendermela con una malata che non c'entra nulla se non che figlia dietro il nome della madre ha sempre firmato tutte le buste paga?** Ho ancora oggi, dal giugno 2018 – 2 giorni di ferie apparse dal nulla, al posto di 1 sono apparse 3 di fila, lei comunica via e-mail a CISL, io non ho mai firmato niente fino a quella data, non ne vuole sapere, fa quello che vuole, ed io mi sto ammalando guardando in faccia una donna che fa e disfa come e quando vuole tutto. Da quella data ho chiesto scritto tutto quello che avevo bisogno, ma per quelle 2 giorni – parlo ancora da sola, non vuole riconoscere.

Un particolare per cui la figlia mi ride in faccia: <Tanto la mamma non ha soldi!> sono tanti anni prima che io arrivassi, che la malata era nelle evidenze di centro UVA Alessandria, per Alzheimer, tutti i suoi beni erano già trasferiti a nome del marito e la figlia. Se non aveva dall'inizio intenzione di pagare i giusti contributi, TFR … perché sapeva che tutto era trasferito, perché rovinare la vita degli altri con simili macchinazioni?

L'INPS Alessandria ha risposto recentemente, che ho la piena copertura contributiva (52 settimane) da parte di G. M. – forse i contributi di 30 ore sono uguali con 54 ore sett., ecco perché la figlia non paga – per l'INPS è tutto OK. La pensione e la disoccupazione per l'INPS Alessandria è uguale per chi ha 30 ore ossia 54 ore di contributi alla settimana?!

15/07/2019

Carmen Gabriela

Codice di procedura civile

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 28 ottobre 1940, n. 253

Codice di procedura civile. [codice procedura civile]

Approvato con R.D. 28 ottobre 1940, n. 1443

LIBRO SECONDO. Del processo di cognizione - TITOLO QUARTO. Norme per le controversie in materia di lavoro - CAPO PRIMO. Delle controversie individuali di lavoro - SEZIONE PRIMA. Disposizioni generali

ARTICOLO 410

Tentativo di conciliazione

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, **per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.**

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. **Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.**

La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;

2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, **entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta**, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave. (1)

---

(1) Il presente articolo, prima modificato dall'art. 36, D. Lgs. 31.03.1998, n. 80 con decorrenza dal 23.04.1998 e dall'art. 19, c. 8, D.Lgs. 29.10.1998, n. 387 con decorrenza dal 22.11.1998, è stato poi così sostituito dall'art. 31, L. 04.11.2010, n. 183, con decorrenza dal 24.11.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

"(Tentativo obbligatorio di conciliazione). Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione o sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione.".

Richiesta di un chiarimento per il tentativo di conciliazione ITL Alessandria -

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 26-lug-2019 21.44
A: <avv[redacted]@legalmail.it>
Cc: <avv[redacted]@legalmail.it>
Allegati: MODULO 21.1 2.pdf (576.2 KB)
modulo INL 21.1 - 1.pdf (464.1 KB)

Alla cortese attenzione del Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted]
Rapporto di lavoro -
G[redacted] M[redacted] B[redacted] R[redacted]

Lunedì 15/07/2019 ho mandato con delega all'ITL
Alessandria alla richiesta del ufficio che si occupa dei problemi dei
lavoratori all'estero appartenente al Ministero degli Affari Esteri da Romania,
con il MODULO INL 21.1 – ho capito che ITL Alessandria si era opposto ma hanno
comunque ricevuto il Modulo con un numero di registrazione.
Sapeva bene anche
Romania che ITL Alessandria aveva chiuso la pratica, ma vuole sapere se si sono
opposti al tentativo di conciliazione, perché se si oppongono (e Romania ha già
tutta la documentazione sul tavolo della denuncia INPS Alessandria, gli esiti –
Richiesta di intervento a ITL Alessandria, gli esiti; anche la risposta che
ITL e l'INPS Alessandria ha dato al funzionario dell'Ambasciata Rumena a Roma
sul mio caso), riprendono loro la pratica in mano.
Oggi lei non ha detto niente
di questo tentativo di conciliazione, siccome io non c'ero presente non ho
capito niente, c'è – non c'è, perché l'ufficio del Ministero degli Affari
Esteri vuole sapere. A me interessa cosa sa lei di tutto questo visto che gli
avevo già mandato il modulo lasciato anche a ITL Alessandria? Io lo rimando lo
stesso, anche Romania c'è l'ha.
Dunque per favore mi dica che cosa sa, s'
interessi anche lei – perché non ho più tempo da perdere, in Italia lascerò in
mano ad un avvocato tutta la pratica, in Romania al Ministero degli Affari
Esteri, che aspetta già la risposta del tentativo di conciliazione.
Le ferie –
ho capito che inizio dal 01/08/2019 – al 25/08/2019, e per me va bene. Però ho
bisogno di sapere prima di andare in ferie, per far partire le pratiche.

Grazie,
In fede,
E[redacted] Carmen

! Questo messaggio è ad alta priorità.

il Modulo INL 21.1 che si trova a ITL Alessandria per il tentativo di riconciliazione - sugerita da Romania

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted]carmen@pec.libero.it]
Data: 31-lug-2019 6.35
A: <[redacted]@virgilio.it>
Cc: <[redacted]@virgilio.it>
Allegati: MODULO 21.1 2.pdf (576.2 KB) Rimuovi
modulo INL 21.1 - 1.pdf (464.1 KB) Rimuovi

- Aggiungi contatti
- Crea comunità
- Mostra tutte le intestazioni
- Stampa visualizzazione

! Questo messaggio è ad alta priorità.

MODULO INL 21.1 è lasciato a ITL Alessandria in 15/07/2019 alla richiesta di Romania - Ministero degli Affari Esteri

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted]carmen@pec.libero.it]
Data: 31-lug-2019 0.03
A: <avvm[redacted]@legalmail.it>
Cc: <avvm[redacted]@legalmail.it>
Allegati: MODULO 21.1 2.pdf (576.2 KB) Rimuovi
modulo INL 21.1 - 1.pdf (464.1 KB) Rimuovi

- Aggiungi contatti
- Crea comunità
- Mostra tutte le intestazioni
- Stampa visualizzazione

Buonasera,
Forse non mi sono spiegata bene, ed io lascio questa sul fatto di non avere l'italiano come madre lingua.
Mi spiego, la pratica "chiusa da INPS Alessandria e ITL Alessandria" - non è stata mai ferma, ha sempre "viaggiato" - in tanti uffici, nazionali e internazionali. Non si può chiudere una pratica, quando il lavoro è in essere, una parte dice una cosa, l'altra completamente il contrario e in mezzo si trovano due malati non autosufficienti. Tutti i miei combattimenti sono arrivati oltre Ambasciata Rumena a Roma, anche negli uffici del Ministero degli Affari Esteri in Romania, proprio questo ufficio ha notato tutte le mancanze, irregolarità del come sono state svolte le "indagini - mai fatte, da INPS Alessandria" - con tutte le prove che ho già mandato, le stesse prove mandate anche al capo INL al Generale di Brigata dei Carabinieri, Leonardo Alestra. Vista tutta l'ostilità delle istituzioni iatliane, Romania ha sugerito il tentativo di conciliazione, prima di arrivare ad un tribunale, se Italia (ITL Alessandria) si oppone, devo contattare l'ufficio e lasciare la pratica nelle loro mani. ITL Alessandria, ha accettato il tentativo, e gli avevo mandato il modulo con il numero di ordine del 15/07/2019 che si trova a ITL Alessandria. A questo mi riferivo non al Federcolf di Torino. Prima di far partire la pratica ad un avvocato, Romania ha chiesto questo tentativo, MODULO INL 21.1 - ho comunicato questa anche al INL. Romania aspetta il risultato del tentativo di conciliazione, che io allego ancora una volta. Il Generale sa anche che ho chiesto l'aiuto anche della trasmissione <[redacted]> e <[redacted]>, perché adesso tocca a Lui decidere come mai fino al suo ufficio NESSUNO è satato in grado di controllare niente, ha tutte le mail mandate all'INPS - tutto quello che ha anche Romania.
Buone vacanze anche a Lei,
[redacted]
Carmen

G[redacted] M[redacted]

Da: STUDIO LEGALE M[redacted] R[redacted] M[redacted] [avv[redacted]@legalmail.it]

Data: 23-ago-2019 15.38

A: <[redacted].carmen@pec.libero.it>

Cc: <[redacted]@virgilio.it>

Gentile sig. [redacted].
mi corre obbligo comunicarLe che la sig. G[redacted] è in fin di vita.
Secondo le attuali disposizioni di legge in caso di decesso della persona assistita il rapporto di lavoro cessa immediatamente.
Poiché Lei attualmente è in ferie procedo a darLe comunicazione della cessazione del raporto di lavoro che avrà decorrenza dal momento della morte della sig. G[redacted] che provvederò temepestivamente a comunicarLe sempre a mezzo PEC. (mezzo da Lei prescelto per le comunicazioni scritte tra noi).
E' quindi esonerata dal rientrare al lavoro al termine del periodo di ferie mentre le sarà ovviamente corrisposta l'indennità di mancato preavviso, la retribuzione dovuta e tutte le indenntià di legge e di contratto.
Grata per la collaborazione Le porgo i miei migliori saluti.

Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted]
Via [redacted]
[redacted] (AL)
Tel. [redacted] -
Cel. [redacted]
Email: [redacted]@virgilio.it
Pec: avv[redacted]@legalmail.it

RE: [redacted] Carmen - G[redacted] M[redacted]

Da: STUDIO LEGALE M[redacted] R[redacted] M[redacted] [avv[redacted]@legalmail.it]

Data: 26-ago-2019 14.10

A: "[redacted]carmen@pec.libero.it"<[redacted].carmen@pec.libero.it>

Cc:

In data 2019-08-23T23:04:43+0200, [redacted]carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it> ha scritto:

> Gentile sig Carmen la sig. M[redacted] G[redacted] è mancata questa notte. Come preannunciato da oggi il contratto di lavoro cesserà. Le sarà corrisposta l'indennità di mancato preavviso e tutte le competenze di legge non appena saranno predisposti i conteggi.
> Potrà ritirare le sue cose dal luogo di lavoro previo preavviso. La prego di andare da sola.
> La ringrazio per la sua fattiva collaborazione e le porgo i miei più cordiali saluti
> M[redacted] R[redacted] M[redacted]
>
> Buona sera,
> Mi addolora tanto che la Signora G[redacted] M[redacted] è in fin di vita, la sua sofferenza sono sicura che riscatterà un oceano di peccati e peccatori. Io ho dei vestiti nella loro abitazione, ma anche le loro chiavi di casa. Credo che la "punizione" da parte della figlia, nel non volermi vedere nella veglia dell'ultimo respiro di questa santa donna - (per la colpa di aver chiesto di pagarmi i contributi per il vero periodo lavorato e nient'altro). La nonna M[redacted] comprenderà. In verità, il 15 agosto ho fatto un salto e ho salutato la nonna (dopo la messa, una persona mi aveva detto che M[redacted] stava molto male e che può darsi che non la ritrovo viva al rientro dalle ferie), R[redacted] dava da mangiare a C[redacted] mi aveva aperta la porta con grande fredezza ed era molto sorpresa nel vedermi. Uscendo dall'abitazione, volevo salutarla guardandola in faccia, ma non arrivava; ha risposto al saluto da un'altra stanza - io non valgo nulla per lei, dopo tutto il bene ricevuto nell'arco degli anni. Lascio la giustizia italiana a fare il suo corso. Non auguro a nessun lavoratore quello che è capitato a me da quando lavoro in questa famiglia, nemmeno al peggior nemico.
> In fede,
> la ringrazio [redacted] Carmen

[redacted] Carmen -

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]

Data: 27-ago-2019 8.19

A: <avvm[redacted]@legalmail.it>

Cc: <avvm[redacted]@legalmail.it>

Buongiorno,
Devo farli presente che i problemi del passato, il ricalcolo delle buste paga di chi ha completamente omesso la voce l'indennità vitto e alloggio per la convivenza, regge per tutto quest'anno, già partendo dal gennaio.

Siccome ha fatto storia il fatto che la figlia della mia assistita, dal 2011 non ha mai considerato la voce "lavoro notturno" - le mie buste paga sono senza firma, non solo sua, ma nemmeno la mia - perché la busta paga riflette un lavoro svolto realmente - e non è una sorpresa che ti riserva alla fine del mese chi di dovere fa le buste paga. Le buste paga sono state seguite SOLO fino al mese di dicembre 2018, dall'inizio anno si è ripartito con i soliti sbagli.
Riepilogo presenze del mese di gennaio 2019, non mi è stato consegnato dalla Sig B[redacted]R[redacted]- l'aspetto ancora oggi, la busta paga è sbagliata perché sia per i giorni di ferie che di malattia - si calcola l'indennità di vitto e alloggio. Dal mese di giugno non ho ancora la busta paga, mentre per il mese di luglio non so ancora quante ore di notte sono state calcolate per le 4 notti in cui ho dovuto assistere la malata che stava male; spero che per il mese di agosto abbiano calcolato il vitto e alloggio per le giornate di ferie; come si calcolano anche per il periodo che mi toccherebbe della tredicesima. Le ferie - 1 giorno aprile - senza l'indennità va corretto.
Io non ho mai capito come dovevo comportarmi con una persona che con una prepotenza e freddezza come la figlia, calpestava ogni diritto del lavoratore - negando l'evidenza, a tal punto che ti ride in faccia perché sono apparse dal nulla? 2 giorni di ferie mai goduti - Dice ci sarà un perché. La prepotenza di chi dichiara il falso e rifiuta di prendere atto, NON HO MAI PRESSO ATTO DI QUELLO CHE QUESTA DONNA HA COMUNICATO A CHI FA LE BUSTE PAGA - IO HO SUBITO LE CONSEGUENZE DEL NON POTER FIRMARE L'ORARIO GIORNALIERO - PRENDERE ATTO DELLE GIORNATE LIBERE CHE LEI COMUNICAVA - FIDANDOMI PER FORZA, perché io mi sono lamentata con chi fa le buste paga - ha risposto alla mail dopo un mese, facendo sempre che voleva lei.
Allora di che diritto del lavoratore si parla. Non si è mai VOLUTO VEDERE UN SBAGLIO GIGANTESCO DI QUESTO CONTRATTO - LA DISTRIBUZIONE DEL ORARIO GIORNALIERO, sotto 30 ore sett si è nascosto un 24 su 24, il buon Dio sa benissimo.
Prima della chiusura finale vi ringrazio,
[redacted]Carmen

.

E[redacted] Carmen - mail mandato al Tribunale di Vercelli, il primo mail verso avv M[redacted] - altro mail FORTE

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 30-ago-2019 0.05
A: <avv[redacted]@fastwebnet.it>
Cc: <avv[redacted]@fastwebnet.it>
Allegati:
- primo avv m[redacted]1.pdf (870.2 KB)
- primo avv m[redacted]2.pdf (459.4 KB)
- avv m[redacted]pdf (475.2 KB)
- tribunale 1.pdf (1009.3 KB)
- tribunale 2.pdf (119.5 KB)
- comunicazione fine lavoro e deceso.pdf (723.7 KB)

Buonasera,
Ho tanto bisogno di fidarmi della giustizia italiana, voglio credere che non tutti sono parenti di Giuda, che in pochi ma ci sono anche [redacted] onesti, [redacted] testimoni ONESTI.
Avevo dimenticato che l'avvocatessa mi aveva dato 3 mail. Io ci credo nella giustizia divina, ho visto tanti giudizi, sentenze irrevocabile, anche dopo 20, 30 anni di pazienza, è tremenda. Al contrario di tutto quello che mi è capitato sono tranquilla, non odio chi mi ha fatto questo, perché venire qui era la scelta di Suor Carmen Montes - per me è una missione.
Secondo me, l'avvocato M[redacted] non ha mai fatto niente per "darmi una mano" - ognuno avrà la sua ricompensa. All'alba dei miei 50 anni - non vale niente quanto avere la coscienza apposto, c'è stato un periodo quando volevo fare avvocato, ma poi quando vivi in paese comunista dove gli colpevoli vanno a spasso e gli poveracci innocenti morivano in carcere - ricevere l'ordine di sentenziare un innocente e liberare il vero colpevole, non avrei mai accettato.
Ad agosto ho fatto un salto ad Assisi - per "parlare con capo dello Stato - in linea divina", perché San Francesco è il patrono d'Italia, mi sono lamentata con lui, che non va bene niente, che è ora di fare qualcosa per i più calpestati, derisi. In un santuario mariano a Peschiera del Garda, Madonna del frassino, ho messo il suo nome come avvocato dei più deboli, calpestati e buoni a nulla, se la Madonna approva Lei diventerà un [redacted] perché farà qualcosa perché l'orario di lavoro giornaliero è sacro per la dignità umana, com'è sacra la sofferenza dei malati incapaci di dire una parola.
Nella categoria - CS e DS - ognuna con il suo specifico articolo speciale, comma - per i malati affetti di demenza, non esiste part-time, non puoi lasciare un neonato che si gestisce da solo, loro sono uguali.Non possono testimoniare - la badante NON HA TESTIMONI - è anche pericoloso, anche le infermiere avevano paura, paura fondata - perché B[redacted] R[redacted] denuncia tutti - dottori compresi!
Ho descritto nei minimi particolari tutto - mancanza di una firma per la notte, orario - dormo non dormo lì - silenzio totale da parte dell'Avvocato M[redacted]
Domani mattina, anche se avrei potuto fare io la domanda di disoccupazione - ho il PIN; è legata al reddito, e Lei ha visto la differenza, tutto sbagliato. Mi prendo tutte le buste paga, CUD di ogni anno e vado a Casale Monferrato per la correzione del data base. Avevo visto nel suo [redacted] - era lì a sorvegliare ... C'è anche la dichiarazione di Suor Carmen, io avitavo nella loro struttura a Torino quando mi chiamò R[redacted] - da Torino a [redacted] per un part-time non mi mandava??!
Tante cause vinte,
[redacted]Carmen

POSTA CERTIFICATA: Alla cortese attenzione della Dott. ssa Concetta Ferrari ,Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative

Da: Per conto di: [redacted]carmen@pec.libero.it < posta-certificata@postacert.it.net (mailto:posta-certificata@postacert.it.net) >
A: < dgprevidenza@pec.lavoro.gov.it (mailto:dgprevidenza@pec.lavoro.gov.it) >
Cc: < dgprevidenza@pec.lavoro.gov.it (mailto:dgprevidenza@pec.lavoro.gov.it) >
Venerdì 06 Settembre 2019 21:20

Alla cortese attenzione della Dott. ssa Concetta Ferrari
Direzione Generale
per le politiche previdenziali e assicurative
Sono ormai 2 anni da quando
combatto con un duplice abuso, il primo mi capitò quando l'unica figlia dei miei assistiti ha fatto il contratto di lavoro imbroglio con CAF/CISL a Casale Monferrato, via Rivetta 41, nel 07/12/2011 – l'altro da quando ho fatto la denuncia all'INPS Alessandria, nel 18/10/2017 e ITL Alessandria 03/07/2018.

Nemmeno nei peggiori incubi poteva sognare qualcuno cosa vuol dire denunciare e lavorare nello stesso tempo; non mollare, non licenziarti, essere presi in giro perché :"Voi stranieri fatte tutti così!"
Anche allo sportello dell'INPS
Casale Monferrato, non appena seduta, parlando che ho lavorato di più delle ore scritte nel contratto: "Con una gomitata si sono messi a ridere tutti, dite tutte così appena finisce lavoro!". E se fosse tutto vero, se in verità si lavora molto di più, perché denunciare è sinonimo con licenziamento, finire dalla mattina alla sera in mezzo ad una strada, non c'è alcuna protezione o tutela giuridica per i lavoratori domestici, lo sanno le impiegate che ridono?
Io invece, ho fatto la denuncia non DOPO ma MENTRE lavoravo, ormai la mia signora è mancata aspettando che INPS e ITL Alessandria facessero giustizia nel mio caso. Ho un avvocato che si occupa del mio caso, abbiamo già compilato i moduli per acceso agli atti amministrativi, perché ancora oggi non so cosa ha potuto dichiarare l'unica figlia perché l'INPS Alessandria archiviasse il caso senza disturbarsi di avvisare, dichiareranno che l'hanno definito il 16/03/2018? Lo sapevano loro, ma non io, io sono venuta alla conoscenza dopo aver mandato con delega IL NUOVO CONTRATTO VARIATO (il 25/6/2018) – e chi sa come mai, non sfiorano nemmeno l'argomento. Primo giorno libero preso ero al sportello ITL Alessandria per una richiesta di intervento. Allego le mail con cui "disturbavo – perché voglio vedere chi si vede volare 7 anni di lavoro e sente che le ispettrici che dovevano controllare, "ormai è andato in prescrizione", arrivano con verbale precompilato, non entrano per verificare che tu assisti (due malati non autosufficienti, attenzione che del secondo né INPS né ITL Alessandria sfiora il nome nella relazione verso l'Ambasciata Romena), come non esistesse, ma si può scherzare con la vita delle persone, con la dignità di chi lavora?

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Alla Direzione Generale dell'INPS
ufficioseqreteria.direttoreqenerale@postacert.inps.qov.it

e, p.c. sig.ra Carmen [redacted]
[redacted].carmen@pec.libero.it

Cdg:01 03

OGGETTO: segnalazione della sig.ra Carmen [redacted]

Si trasmette il messaggio di posta certificata del 6 settembre 2019 concernente la segnalazione della sig.ra Carmen [redacted]

Al riguardo, si chiede di fornire direttamente all'interessata ogni elemento utile, informandone altresì questo Ministero.

IL DIRIGENTE
Dott. Giovanni Calabrò

Firmato digitalmente da
CALABRO' GIOVANNI
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative

DIVISIONE V- Attività legale e di contenzioso
Via Flavia, 6 - 00187 Roma

pec :dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it
mail: DGPrevidenzaDiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Avv. [redacted]
[redacted] - Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: avv[redacted]@fastwebnet.it

Torino, 20 dicembre 2019

Spett.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative
Via pec all'indirizzo dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it

Spett.
INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
Via pec all'indirizzo
ufficiosegreteria.direzionegenerale@postacert.inps.gov.it

[redacted] Collver Gabriela

Oggetto: Intervento nel procedimento amministrativo e accesso agli atti e documenti
(Rif. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
m_lps.36.REGISTROUFFICIALE.U.0014899.29-11-2019)

La signora Carmen Gabriela [redacted] C.F.: [redacted] residente in [redacted] (AL) Via [redacted] che sottoscrive personalmente la presente, per ciò che concerne l'esercizio dei propri diritti di partecipazione al procedimento amministrativo (artt. 9 e 10 della legge n. 241/1990) e di accesso agli atti e ai documenti (artt. 22 e ss.. della legge n. 241/1990) relativamente al procedimento di cui all'allegata pec 2/12/2019 da dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it a ufficiosegreteria.direzionegenerale@postacert.inps.gov.it, avente protocollo riportato nell'oggetto della presente

delega

l'Avv. [redacted] Torino, [redacted]

***

Avv. [redacted]
[redacted] - Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: avv[redacted]@fastwebnet.it

La signora Carmen Gabriela [redacted] resta tuttora in attesa di ricevere quanto indicato in detta pec 2/12/2019 e, in modo particolare, chiede di avere copia della/e dichirazione/i resa/e dalla signora R[redacted] B[redacted] all'INPS, sede di Alessandria.

Distinti saluti [redacted] Carmen Gabriela

Carmen Gabriela [redacted]

Avv. [redacted]

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria
Sede di ***Alessandria***

Sig.ra ***E[redacted] Carmen Gabriela***
c/o avv.to [redacted]
A mezzo Email *all'indirizzo telematico:*
[redacted]**@pec.ordineavvocatitorino.it**

Allegati: **1** - *Rif. nota: // del: //*

OGGETTO *Richiesta di accesso ai documenti amministrativi del 09 agosto 2019:* ***trasmissione in formato digitale di 1 documento concesso***.

Con riferimento alla istanza in oggetto indicata, e in accoglimento della richiesta pervenuta in data 10.10.2019 di recapito a mezzo telematico di quanto concesso, si trasmette in allegato alla presente, digitalizzato in unico *file*, il seguente documento:

- Allegato : ***dichiarazione resa il 30/10/2018 da C[redacted] Chiara***

Si precisa che, non essendo stata tratta alcuna copia fotostatica dei suddetti atti, nulla è dovuto a titolo di compensazione dei costi di riproduzione.

Cordiali saluti.

Il Capo dell'*Ispettorato territoriale*
(Dott. ***Sergio Fossati****)*

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO ASTI-ALESSANDRIA

Responsabile del procedimento: Dott.ssa ***Marianatalia Longo*** *(0131/286708)*
Riferimento: assistente amministrativo gestionale: ***Valter Nicoletta*** *(0131/286776)*

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria
Sede di ***Alessandria***

Avv. [redacted]
Via [redacted]
[redacted] Torino (TO)

Allegati: //
Rif. nota: // del: //

A mezzo P.E.C. all'indirizzo telematico:
[redacted]@pec.ordineavvocatitorino.it

OGGETTO *Richiesta di accesso ai documenti amministrativi del 09 agosto 2019 e integrata il 16 agosto 2019 per conto di* [redacted] ***Carmen Gabriela****: comunicazione di avvenuto interpello dei soggetti controinteressati.*

Si comunica che questo *Ispettorato Territoriale del Lavoro* ha provveduto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del D.P.R. 12 aprile 2006, n. 184, a interpellare i soggetti individuati quali controinteressati dell'avvenuta presentazione della *richiesta di accesso ai documenti amministrativi* in oggetto.

Si precisa che verrà emesso provvedimento di accoglimento o di rigetto solo una volta spirato il termine previsto *ope legis* per la presentazione, da parte dei suddetti controinteressati, di eventuali opposizioni all'istanza di ostensione.

Cordiali saluti.

Il Capo dell'*Ispettorato Territoriale del Lavoro*
(Dott. ***Sergio Fossati****)*

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO ASTI-ALESSANDRIA

I: Richiesta atti - E[redacted]/B[redacted] [INPS.0200.27/01/2020.0013871]

Da: [redacted]@pec.ordineavvocatitorino.it]
Data: 28-gen-2020 12.14
A: "Carmen [redacted]"<[redacted].carmen@pec.libero.it>
Cc:
Allegati:
1B[redacted].pdf (379.4 KB)
2B[redacted].pdf (312.5 KB)
Segnatura.xml (3.4 KB)
TestoDelMessaggio.txt (1.8 KB)

Gentile signora E[redacted]

Le inoltro quanto ricevuto.

Cordiali saluti
Avv. [redacted]

Da : "Per conto di: direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it" posta-certificata@telecompost.it
A : [redacted]@pec.ordineavvocatitorino.it
Cc :
Data : Mon, 27 Jan 2020 09:10:26 +0100 (CET)
Oggetto : POSTA CERTIFICATA: Richiesta atti - E[redacted]/B[redacted] [INPS.0200.27/01/2020.0013871]

Buongiorno,
in allegato quanto richiesto.
Saluti
Livio Meda

Questo è un messaggio di Posta Elettronica Certificata (PEC) inviato dall'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale). Per rispondere a questo messaggio è necessario disporre di una casella di Posta Elettronica Certificata. Eventuali messaggi inviati a indirizzi PEC dell'INPS da caselle di posta elettronica ordinaria (non certificata) verranno rifiutati dal sistema.

Si ricorda che a norma del DL 112/2008 convertito nella Legge 133/2008 il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del **datore di lavoro domestico**, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore **devono essere indicati** il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative. La sezione delle presenze richiede per ogni giornata l'indicazione di numero delle ore di lavoro effettuate, ore di lavoro straordinario, eventuali assenze anche non retribuite, ferie, riposi.

DEL DATORE DI LAVORO PRIVATO

SOLA ESCLUSIONE **datore di lavoro domestico**

Il libro unico del lavoro ha sostituito i libri matricola e paga e rappresenta lo strumento per documentare nei confronti del lavoratore la gestione del proprio rapporto di lavoro, mentre nei confronti degli **organi di vigilanza** la situazione occupazionale dell'azienda, la regolarità e la correttezza della gestione contrattuale, degli adempimenti previdenziali e assistenziali, degli obblighi in qualità di sostituto di imposta, della disciplina in materia di orario massimo di lavoro, riposi, ferie e assenze.

ITALIA Esclusi dal LUL **SOLA ESCLUSIONE**

RACCOMANDATA A R.

Alessandria, 22 GEN. 2020

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria
Sede di Alessandria

LAVORATORE
E[redacted] CARMEN GABRIELLA
[redacted].carmen@pec.libero.it

DATORE
G[redacted] M[redacted]/B[redacted] R[redacted]
[redacted]

Prot.:
REP. 253/2019

Allegati:

***OGGETTO*: Controversia individuale di lavoro ai sensi dell'art. 410 cpc e smi**
Lavoratrice: E[redacted] CARMEN GABRIELLA
Datore di lavoro: G[redacted] M[redacted]/B[redacted] R[redacted]

Aveva un tutore legale dal marzo 2019 - Avv. MRM foro Vercelli ??
la malata era in stato di coma allettata a domicilio

In merito alla richiesta del tentativo di conciliazione presentata dalla lavoratrice **E[redacted] CARMEN GABRIELLA**, pervenuta il 15/7/2019, si comunica che, non avendo la Ditta in indirizzo depositato entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, **la Commissione non ha potuto fissare la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione**. Inoltre, si comunica che ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE
(Dr Sergio FOSSATI)

Ispettorato territoriale del lavoro di Asti-Alessandria- Sede di Alessandria
Piazza Giorgio Ambrosoli, 5 - 15121 Alessandria
Posta elettronica: ITL.Asti-Alessandria@ispettorato.gov.it - *P.E.C.:* itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it
Centralino: 0131.286711 - *Fax:* 0131.286781

RE: POSTA CERTIFICATA: In atentia Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale - Doamnei Ministru Victoria Violeta ALEXANDRU

Da: Relatii cu Publicul [relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro]
Data: 6-feb-2020 8.26
A: [redacted]carmen@pec.libero.it"<[redacted]carmen@pec.libero.it>
Cc:

Bună ziua,

Adresa dumneavoastră transmisă Ministerului Muncii si Protecţiei Sociale a fost înregistrată sub nr. 3138/RG/06.02.2020.

Cu stimă,

MINISTERUL MUNCII
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE

Serviciul Comunicare, Mass-Media şi Relaţii cu Publicul

Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale

Str. Dem I. Dobrescu, nr.2-4, Sector 1, Bucureşti, România, 010026

Web: www.mmuncii.gov.ro I E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro

Follow us on

From: Per conto di:[redacted].carmen@pec.libero.it [mailto:posta-certificata@postacert.it.net]
Sent: 05 February 2020 23:06
To: Relatii cu Publicul <relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro>
Cc: Relatii cu Publicul <relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro>
Subject: POSTA CERTIFICATA: In atentia Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale - Doamnei Ministru Victoria Violeta ALEXANDRU

Messaggio di posta certificata

Il giorno 05/02/2020 alle ore 22:05:50 (+0100) il messaggio
"In atentia Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale - Doamnei Ministru Victoria Violeta ALEXANDRU" è stato inviato da

Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale

Doamnei Ministru Victoria Violeta ALEXANDRU

Obiectul: Relaţia personală, obstacolele întâmpinate de cine îşi permite să denunţe: inexistenţa unui orar de lucru zilnic într-un contract part time, nerespectarea orarului de lucru în ceea ce priveşte disciplina orelor suplimentare şi a turnului de noapte (grave incidenţe pentru somnul lucratorului), nerespectarea C.C.N. pentru categorie; intrarea in dezvoltarea serviciului far anici o calificare in materie, dar practicând acea mansiune pe o perioada de 7 ani, fara a castiga nici o calificare (cand cite te inlocuia trebuia să aibă calificare!).

Subsemnata:[redacted] **CARMEN GABRIELA**,nascută în Bacău,[redacted] domiciliu în România, Str. [redacted], rezidenta în Italia,[redacted]/AL, Via [redacted]

Nu m-aş fi adresat acestui Minister dacă obstacolele întâmpinate n-ar fi fost peste puterile mele.

Dupa cum ştim bine, în Italia, cea mai uzuală prestaţie este "la badante". Am acceptat să fac aceast servici din respect pentru bolnav, pentru a îndulci suferinţa .... Noi românii sânt creştini, oameni de omenie, cu suflet larg, miloşi, dar nu proşti! Pare că în cultura italienilor, românii sânt asociaţi femeile, bune doar pentru femei de servici şi badante, analfabeţi sau semianalfabeţi.

Ceea ce mi s-a întâmplat depăşeşte imaginaţia.

Am descoperit pe propria piele că se fac contracte de muncă pe hârtie part-time, dar tu esti obligat, constrâns să desfăşori un sevici de cel puţin 10 ore pe zi (în ceea ce ma priveşte având în grijă nu doar o persoană dependentă (Alzheimer), dar şi soţul cu demenţă în cărucior!

După ce am făcut denunţul (trebuie precizat un amănunt, în Italia lucrătorul domestic poate fi concediat IMEDIAT – fără motivaţie, deci pentru a putea risca trebuie să aibă o locuinţă personală, altfel ajunge în stradă!). În situaţii diverse termenul de iniţiere a denunţului începe după încetarea contractului, riscul de a sfârşi în stradă. Eu am făcut denunţul în timpul serviciului (aveam locuinţa cu chirie, riscul asigurat, dar eram sfârşită cu munca). Pe hârtie, 30 ore pe săptămână, în realitate abia 24 ore libere în 7 zile, un continuo de 5 ani si ceva.

Teritoriul: Alessandria, Regiune: Piemonte. INPS Alessandria – primul denunţ (18/10/2017). În 26/01/2018, s-au prezentat două doamne inspector, nu s-au legitimat, cine è una cine e alta, au citofonat (eram la etajul 1 cerându-mi să cobor cu buletinul) deoarece ele nu pot intra nici măcar în intrarea blocului!. Când au sunat, au trezit unul din cei doi bolnavi, in cura cu perfuzii, riscand sa-si scoata acul de la perfuzie (în serviciul la aceasta familie, ca ajutor au o altă fată, 2 ore dimineaţa, în acel momento (11,00 – 11,30) pleca acasa, s-au intâlnit la iesirea din bloc. Neputând coborî fară risc, am chemat fata să stea cu bolnavul, iar eu am coborât la intrarea în bloc; m-am legitimat, au notat seria de buletin şi mi-au dat o foaie pe care m-au pus să o semnez, destinată fiicei bătrânilor, cerându-mi de a nota adresa e-mail din antetul hârtiei pentru a ne pune în contact ... La acea dată nu puteam să-mi imaginez incubul care e rezervat celor care nu se lasă călcaţi în picioare.

Era primul proces verbal de acces, un document de maximă importanţă! Nu mi-au explicat ce document era, în plus nu-mi era destinat dar trebuia să-l semnez! Eu l-am fotografiat (ianuarie 2018) mai bine de un an nici n-am dat importanţă acelor imagini. L-am dat fiicei, era stabilit termenul primului PV pentru 12/02/2018, sede INPS Casale Monferrato (Al) al meu era 13/02/2018! Aşteptam ca cineva să vină să constate ceea ce eu făceam în acel apartament, devenit ambulatoriu, solevator, verticalizator, oxigen ... doi bolnavi, una paralizata intr-un pat, celălalt bolnav ... nu intru în miile detalii, presiunea "mobbing" din partea fiicei bătrânilor dar şi a instituţiilor care aveau obligaţia de a controla!

Între timp transmisiunile naţionale tratau ştiri diametral opuse; "la badante" arestata mulţumită imaginilor video, instalate de carabinieri – imagini cu multe detalii de violenţa împotriva bolnavilor fără apărare; arestate şi condamnate în regim de urgenţă! Eu eram de cealată parte, nu puteam avea martori!

Metodo DENUNT –ITALIA.

- Eu, badante (assistente la persoane dependente) fac denunţul, aştept inspecţia care poate veni doar până în intrarea blocului), nu putem intra in bloc! Minunea mea a fost după o săptămână, când s-au prezentat din nou, inspectoarele, le-am deschis şi uşa dar surpriză: s-a deschis uşa apartamentului din faţă (unde locuieste fata batr. cu familia ei), soţul fetei le-a poftit, au stat înăuntru mai bine de o oră (mai târziu fata B.R. a spus că au scansionat documentele salariului!), au plecat fără a intra vreodată în aşa zisul "locul muncii – posto di lavoro".Dubiul, cum nu pot intra pentru a demonstra munca pe care o prestez, dar pot intra dupa?!
- Contractul de muncă, semnat de un bolnav de Alzheimer (la data odierna, a încetat din viaţă 26/08/2019) – neconcordanţă între a putea stipula un contract de muncă cu o persoană certificată la acea dată de "mutism" şi demenţă! Un contract stipulat de fata batr. B.R. cu un CAF/CISL sindicatul unde era ea înscrisă. Un contract pe hârtie 30 ore săpt/130 ore luna; dar când m-am opus, 30 ore e un part-time, iar ea îmi spunea că e un contract cu timpul între – 54 ore săpt, am cerut să-mi facă legătura telefonica cu persoana care a stipulat contractul, mi-a confirmat că TREBUIE SA' lucrez 54 ore pe sapt! Eram liniştită crezând că acea conversaţie unde per 30 ore pe hârtie pretind ca tu să lucrezi 54 ore sapt e înregistrată! Ar fi fost proba regina, dar nu e aşa, nu există convorbirea înregistrată.
- Modalitate de a DEMONSTRA CA LUCREZI 54 ORE – martori! Deci eu denunţ nu doar perioada anterioară dar şi faptul ca astăzi la data cererii am acelaşi orar – iar tu INPS Alessandria, nu intri in locuinţă (privecy), dar lucrătorul domestic nu poate avea martori dacă tu autoritate nu-l ajuţi, m-am văzut constrânsă să lucrez şi în perioada de "investigaţie INPS" în aceleaşi condiţii – în plus a iniţiat războiul.
- Procese verbale, unde au refuzat să-mi dea fotocopia; in sede INPS, au refuzat martorii, m-am prezentat în sede INPS Alessandria cu doi martori, unul l-au refuzat, celălalt de naţionalitate română l-au speriat cu Finanta (muncă la negru), ca si cum lucratorul e vinovat ca angajatorul nu-i face contract, dupa ce e platit o mizerie! Au rupt PV, iar eu am ramas fara martori! Eu am continuat sa lucrez in aceleasi conditii (30 pe hartie/54 in realitate) iar fata batr. îmi râdea în faţă, nu-ţi convine pleacă! Aşa pierdeam şi şomajul! Nu m-am lăsat, iar ea n-a avut curajul să mă licenţieze, am purtat un război dur, la 23/04/2018 a schimbat contractual – adus la realitate, 54 ore sapt!
- De la acea dată lupt pentru recuperarea perioadei contributive. Am descoperit ca întraga zonă a fost înşelată în acelaş mod, obligate să lucreze un program plin cu minim contributive, 30 ore. Diferenţa de a recupera 24 ore sapt pe tot acest timp, diferenţa cu incidenţă directă atât pentru calculul şomajului, cât şi la perioada contributivă utile pentru pensiune.
- Ceea ce nu ştiam la cea dată, acum am venit la cunoştinţa legislaţiei italiane în materie de dreptul muncii. Înainte de a pleca din România (Bacău), am lucrat ca referent la A.J.O.F.M. Bacău, funcţionar public ([redacted], astăzi, [redacted]) deci între alte cursuri şi cel de inspector risorse umane (mi-am dat demisia pentru motive familiare). După decesul persoanei asistite am reluat cursul studiilor, acum urmez un curs de specialitate în salarii şi tributuri (paghe e contributi) unde parte de materie e dreptul muncii.
- INPS Alessandria a închis cazul fără să se deranjeze să mă informeze, prima notifică ,ceream sfaturi cât timp au nevoie pentru a mă lăsa în acel război; nici oun document pentru prelevarea prezenţei la lucru, intrare, ieşire, pauza! Nimic! Fata refuza să considere orarul de muncă, orarul de noapte! Iar INPS a închis cazul – fără motivaţie! Cu doi bolnavi cu handicap în grijă. Am cerut intervenţia Inspectoratului Muncii Alessandria, aceleaşi rezultate – martori refuzaţi; doar mărturia fetei care a intrat în servici (noiembrie 2016) când cel de-al doilea bolnav s-a agravat, iar ea era in "negru", contractul stipulat mult mai târziu, declară falsul!Ajunge ca ITL Alessandria să închidă, dar nu ating nici INPS nici ITL Alessandria, argumentul central, contractul purtat la realul orar 54 sapt!
- Plângeri în linie ierarhică la nivel teritorial, provincie, regiune, interregional, ITL, INPS Regiune, INL.

- Ce anume vrea această femeie, chemată "badante" în mod generic; "domestica convivente con regolare contratto di 30 ore settimanali" – amândouă, inexistente în mod generic în legislaţia muncii italiane: nu există meserie care să fie mai rău plătită ca cea de "badante",consum psihic continuu, somnul pe bucăţele, fracţionat pe distanţa anilor. Ceea ce legislaţia muncii în Italia recunoaşte altor categorii, personalului domestic îi este negat. Nici măcar inexistenţa unui orar de muncă zilnic, nu a trezit interesul celor mai importante instituţii în materie legislativa a tutelei lavoratorului INPS e ITL Alessandria, INPS refuza de dare fotocopia in sede, problemele orarului straordinari, noapte – totul în plin control INPS. Martori refuzaţi, vecinii de casă refuzaţi ca martori cu cele mai ciudate motivaţii, în puţine cuvinte lucrătorul domestic, nu are dreptul la martori, unicii martori (vecinii) refuzaţi – alţii nu există! Atunci dreptatea e de partea lor, iar noi străinii condamnaţi la a-i servi gratis, fără contributi!Pentru INPS si ITL Alessandria nu există nici o diferenţă între 30 ore sapt sau 54 ore sapt! Raspunsul lor: ai acoperire de 52 sapt anuale! Dezinformare, abia intri în somaj şi "descoperi diferenţa"de la 30 la 54 ore de contributii. Bătaie de joc!

Cel mai trist este ca dupa ce am platit avocatul, acces la acte, Solvit, biroul din cadrul Ambasadei Române la Roma, Domnul Andrei Sfîrloagă, care a făcut ceea ce a putut, dar am fost luaţi peste picior, căci la început am crezut că nu are sens ca eu să spun una iar cealată parte opusul, cu doi bolnavi cu handicap în grijă, iar tu INPS închizi cazul fără să mă anunţi. Am doar 2 saptamâni de când am reuşit să adun toate provele, puzzle, verbali personali, ultimele 2 verbale ale fetei batr. 2 anni! Mail PEC la Ministerul Muncii Italian cu un numar oficial . Numai piedici şi minciuni! Procesele mele verbale SCHIMBATE! In plus, unica proba unde eu pot demonstra ca au falsificat semnatura mea e evidenta din fotografia facută primului PV cu care au venit inspectoarele, precomplilat. Poţi tu INPS ITL să negi existenţa unei persoane în carne. Faptul grav, inexistenţa orarului de munca zilnic, implicit denotă inexistenţa unei asigurări în cazul unui accident al lucrătorului la locul de muncă (locuinţa angajatorului este locul de muncă). Care era faşa orarului în care aveam acoperire asigurativă?

Intri în 2011 noiembrie făra formaţie, ieşi după 7 ani şi 9 luni, fără formaţie! Când cine venea pentru înlocuire trebuia să aibă calificare pentru a face ceea ce faci tu /fără formaţie. Sindicatul (la schimbarea contractului) a refuzat un superminim pentru cel de-al doilea bolnav; chiar daca fata batr, era de acord!?

- **Nu există contractul de categorie pentru convivente CSuper, asistente pers. dependente de 30 ore sapt CI DOAR DE 54 ORE SAPT, nu exista un contract part-time fara orar zilnic! Toate aceste nereguli INPS e ITL Alessandria NU LE-AU OBSERVAT.** Pot eu ca simplu cetăţean, acest caz ajuns la Minister cu şomajul nedrept (calculul ultimii 4 ani, doar din 23/04/2018 cu 54 ore sapt.) am reuşit schimbarea, numai minciuni şi obstacole. Cu ajutorul SOLVIT am ajuns la "Incercarea de a pacifica, concilia, contractul în Comisie la ITL Alessandria, dar n-au vrut să-mi trimită nici o notifica, ca şi cum nici nu exist!Abia am primit notifica cu ciudate motivaţii pentru ce nu ne-au convocat! Din 15/07/2019 – raport de munca in curs (incetat 26/08/2109 – decesul pers. assistita) la 22/01/2020!? Am platit 800 € pentru a avea acces la actele mele si recalcularea salariilor greşite!
- **INPS ALESSANDRIA** – mi-a dat primul răspuns dupa un an si 3 luni, într-un plic ajuns în ianuarie 2019 cu documentul intern datat 05/10/2018!Nu e o bătaie de joc! Nu le-am cerut decât un faţă în faţă cu cine mi-a ruinat sănătatea, mi-a fost NEGAT SISTEMATIC, INPS – ITL Alessandria. Acum am PV unde ceea ce au scris (fiind cetăţean român am vrut ca persoana care mă însoţea să fie prezentă, în schimb l-au invitat să iasă, eram singură) nu e conforme a ceea ce am declarat! Al doilea PV era de protest contro INPS (am trimis una e-mail plângându-ma de inutilitatea denuntului)– in locul celor declarate m-am trezit cu un conţinut care nu-mi aparţine …
- **În concluzie Solvit, m-a abandonat,declarau ca în cazul in care DTL Alessandria refuză tratativa se ocupă ei de caz, eu de refuzul DTL Alessandria cu motivaţia(22/01/2020), abia am luat cunoştinţă, se ocupă ei de caz fiind un abuz al Statului** Italian.In alegat ceea ce am de la Solvit, Ministerul Muncii Italian ca numar oficial, orice alt document dacă îmi va fi cerut. Nu ne abandonaţi!

Cu respect,

[redacted]Carmen Gabriela

MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Nesecret

Nr. 207 /DGAERI/ 27.02.2020

Către: Doamna Carmen Gabriela [redacted]
Email: [redacted].carmen@pec.libero.it

Ref: Petiția transmisă Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Stimată doamnă [redacted],

Ca urmare a adresei dumneavoastră transmise Ministerului Muncii și Protecției Sociale, înregistrată în cadrul instituției noastre cu numărul 3138/RG/06.02.2020, vă supunem atenției următoarele informații puse la dispoziție de Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale din Ambasada României în Republica Italiană:

In urma petiției prin care ați solicitat sprijin în vederea obținerii unor informații de la INPS Alessandria și ITL Alessandria cu privire la reclamația depusă la cele două instituții italiene, Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României în Republica Italiană a întreprins demersurile necesare, atât pe canale diplomatice cât și prin adrese transmise celor două instituții, pentru a solicita informații despre stadiul dosarului pe care l-ați depus la INPS si ITL.

În urma repetatelor demersuri ale Biroului atașatului pe probleme de muncă și sociale, cele două instituții au transmis un răspuns comun cu privire la situația reclamată din care reiese că ambele instituții își asumă răspunsul comunicat dumneavoastră prin care resping solicitarea și în care se precizează că probele furnizate sunt insuficiente pentru a modifica decizia pe care cele doua instituții au luat-o in acest caz.

Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale v-a comunicat răspunsul instituțiilor italiene și v-a adus la cunoștință că, în cazul în care considerați că răspunsul formulat de cele două instituții nu reflectă realitatea, acesta poate fi contestat prin intermediul unei instanțe de judecată, cu sprijinul unui avocat, Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale și misiunea diplomatică neavând posibilitatea de a se substitui unui avocat și de a oferi asistență juridică, conform prevederilor legale în vigoare.

În vederea protejării intereselor lucrătorilor români în străinătate, în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale funcționează Corpul atașaților pe probleme de muncă și sociale, care asigură reprezentarea ministerului în

Str.Dem.I.Dobrescu, nr.2-4, Sector 1, București
Tel./Fax +4 021 312 1317
drici@mmuncii.gov.ro
www.mmuncii.gov.ro

Roma Social 1 <roma.social1@mae.ro> 6/3/2020 12:15

Raspuns

A [redacted].carmen@libero.it <[redacted].carmen@libero.it>

Buna ziua,

Asa cum am precizat in raspunsul anterior, din pacate misiunea diplomatica nu are parghiile legale de a contesta un raspuns asumat de catre institutiile statului italian si nu are atributiile necesare pentru a asigura reprezentarea juridica in fata unei instante de judecata.

Prevederile legale nu ne permit sa facem acest lucru.

Separat de actiunea in instanta, in cazul in care va considerati discriminata de catre o institutie a statului italian va puteti adresa UNAR – Oficiul National pentru Combaterea Discriminarii din Italia. www.unar.it

Cu stima,

Andrei SFÎRLOAGĂ
Consigliere diplomatico

AMBASCIATA DI ROMANIA
nella Repubblica Italiana,
Malta e San Marino

Ufficio Lavoro e affari sociali
Via Nicolo Tartaglia36, CAP 00197 Roma
Tel.: 0039-06.808.45.29
Fax: 0039-06.808.49.95
E-mail: roma.social1@mae.ro
Web: http://roma.mae.ro

Follow us on

AMBASCIATA DI ROMANIA
nella Repubblica Italiana,
Malta e San Marino

Ufficio Lavoro e affari sociali
Via Nicolo Tartaglia36, CAP 00197 Roma
Tel.: 0039-06.808.45.29
Fax: 0039-06.808.49.95
E-mail: roma.social1@mae.ro
Web: http://roma.mae.ro

Follow us on

From: [redacted].carmen@libero.it [mailto:[redacted]carmen@libero.it]
Sent: Thursday, March 5, 2020 9:19 AM
To: Roma Social 1
Subject: In atentia Domnului Andrei Sfirloaga

Buna ziua,

Nu vreau decat sa stiu daca a-ti luat in consideratie sau nu ceea ce v-am cerut in legatura cu DTL Alessandria Dott.ssa A. Marchetti.

Multumesc,

Alla cortese attenzione del
Signor Sindaco del comune
di [redacted],

Non è una domanda senza senso
ma mi rivolgo a Lei come prima
cittadino di questo comune in
qualità di cittadino sbandato che
svolge regolarmente il suo lavoro
sul territorio del suo comune pago

contactcenter@unar.it <contactcenter@unar.it> 9/3/2020 15:42

SEGNALAZIONE A UNAR

A [redacted].carmen@libero.it

Gentile Sig ra [redacted], abbiamo ricevuto la sua segnalazione.

Per poterne completare l'inserimento nel nostro database ed avviare l'istruttoria, avremmo bisogno di qualche suo dato personale.

L'invio di questi dati costituisce autorizzazione al trattamento dei dati personali in base all'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 e agli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali

Avremmo bisogno di conoscere:

data di nascita
cittadinanza
provenienza famigliare
religione
titolo di studio
tipo di lavoro
stato civile
(se straniero) in Italia da
permesso di soggiorno
indirizzo completo
Come ha conosciuto l'UNAR

Cordiali saluti
Paolo Ferrari

Contact Center UNAR

Re: SEGNALAZIONE A UNAR

[redacted].carmen@libero.it 10/3/2020 00:40 E

A contactcenter@unar.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

4 allegati Vista Scarica

Alla cortese attenzione del Sig. Paolo Ferrari

Buonasera,

- Data di nascia, [redacted]
- cittadinanza: rumena (aperta la pratica per la cittadinanza italiana dal [redacted])
- provenienza famigliare - non so esattamente cosa volete sapere
- religione: cattolica
- titolo di studio: diploma di maturità, più tante altre qualifiche in Romania (referente di specialità, Centro per l'Impiego, ispettore risorse umane, assistente programmazione PC, corsi di grafica pubblicitaria), attualmente in NASPI seguo un corso di 600 ore, operatore specializzato in paghe e contributi
- [redacted]
- in Italia da ... ci sono gli allegati, [redacted] residenze storiche
- indirizzo completo: [redacted]
- Come ho conosciuto l'UNAR? Per una brutta storia di corruzione, che supera la fantascienza oltre a calpestare il minimo diritto di ogni lavoratore di questo mondo (il non voler vedere un contratto part time senza orario giornaliero, mai verificata la denuncia in essere, con due disabili a carico - verbale conclusivo mandato dopo un anno e 2 mesi, quando dovevano avere 90 gg per la contestazione!) - il nostro Consiliere diplomatico presso l'Ambasciata Rumena a Roma. ITL e INPS Alessandria hanno risposto con un fiume di bugie anche all'Ambasciata, non hanno un briciolo di buon senso, di paura, di vergogna, mai vista una cosa del genere.

Grazie,

Al Direttore generale dell'UNAR

Ufficio Anti discriminazioni razziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dott. Triantafillos Loukarelis

Oggetto: Quello che un lavoratore in essere deve affrontare una volta che denuncia un abuso subito a livello lavorativo, un mobbing a tutto campo.

Sono una cittadina comunitaria che mi sono vista scomparire man mano che avanzavo nella mia protesta di non stare ai giochi tra il datore di lavoro di fatto e l'INPS Alessandria, più tardi ho capito leggendo la risposta in comune delle due istituzioni emblema della legalità in materie di lavoro e contributi (INPS e ITL in persona dei loro dirigenti) contro di me, che insistevo oltre misura, disturbavo e volevo ragione ad ogni costo, tutte le speranze.

Che colpa ho io se le due istituzioni NON VOGLIONO VEDERE UN SECONDO DISABILE A CARICO, IL FATTO CHE IL CONTRATTO ERA UN PART TIME SENZA ALCUN COLLOCAMENTE DI ORARIO giornaliero dalle ore alle ore, giornata libera, mancanza della possibilità di avere una evidenza del orario straordinario, notturno per più di 6 anni, una guerra contro di me perché mi sono permessa di ribellarmi anche contro INPS e ITL. Come per dire qui la verità la teniamo noi in tasca, così hanno firmato la risposta all'Ambasciata Rumena a Roma, chiudendomi la bocca con cose non vere.

Allego quello che hanno risposto all'Ambasciata Rumena insieme alla corrispondenza con cui chiedevo quanto tempo devo ancora lavorare con 5 ore sulla carta sotto indagine INPS? Non hanno menzionato minimamente il cambio del contratto che pretendevano regolare, la nuova voce nella busta paga lavori straordinari. Ad oggi la signora è mancata da anno scorso, l'Ambasciata non ha più forza in capitolo, il caso è conosciuto anche al Ministero Rumeno del Lavoro, ho un numero di ordine anche in Italia. Quello che la nostra Ambasciata non ha più potuto fare visto che INPS e ITL Alessandria hanno già risposto nel mio caso, ma io avevo fatto dei passi avanti verso il tentativo da parte del lavoratore un Modulo del INL 21.1 dove chiedevo l'incontro in sede protetta, per non spendere oltre chi già non ha soldi, era in essere fino al 03/10/2019 – con il mancato preavviso ed il passaggio a NASPI.

Alla DTL Alessandria , Dott.ssa A. Marchetti che aveva ricevuto i Moduli 21.1 trame delega il 15/07/2019 non hanno mai risposto alla mia mail dove chiedevo semplicemente cosa dovrei fare perché l'incontro andasse a buon fine, le parti siano avvisate ... mi ritrovo con una risposta negativa, il 22/01/2020, via mail

[redacted] Carmen Gabriela

pec! Io dico presa in giro, perché nella risposta dei direttori INPS, ITL Alessandria, si coprono a vicenda, dicendomi di avermi avvisato per tempo, per una denuncia del 18/10/2017 – tu INPS rispondi il 11/01/2019, con dentro un foglio datato 05/10/2018? C'è la lettera e la busta con l'itinerario di partenza arrivo. Un testimone l'hanno intimidito con Agenzia delle Entrate, così il verbale l'hanno rotto in sede INPS facendogli credere che gli hanno fatto un gran favore (così mi ridevano in faccia che non ho testimoni!). Ma chi ha mai concepito al mondo un metodo di lasciare il lavoratore domestico con due disabili a carico (uno non vuoi vederlo), chi denuncia all'INPS – tu INPS non entri dentro per verificare, ma mi fai firmare il verbale in entrata del palazzo, che sei venuto e hai costatato – ma che cosa? – poi quel verbale che ho dovuto firmare era per la figlia, io non avevo alcuna prova con mia firma e raggirarmi – allontanando altri testimoni, rifiutando altri vicini di casa, con motivazioni che non stanno né in cielo né in terra.

Ma chi sono mai i testimoni dei lavoratori domestici costretti a lavorare, perché se no è abbandono di incapace, una volta rifiutati i vicini di casa, se gli assistiti sono affetti da demenza? Non esiste part time conviventi per questa categoria, allego almeno una risposta perché mi sono inventata anche investigatore per capire come mai solo nella zona Monferrato non è rispettato il CCNL e a Torino per esempio rispettano la legge? Ed ho trovato una risposta più che sufficiente per l'accanimento contro di me che rompevo altamente. Chi ha stipulato il contratto sbagliatissimo, ha la sigla sindacale del Presidente INPS ASTI ALESSANDRIA.

E' stata la nostra Ambasciata a indirizzarmi verso l'Ufficio UNAR.

Sia INPS che ITL Alessandria, non vogliono fare alcuna differenza tra il periodo part-time (quando avrebbero dovuto controllare, mandandomi sempre il giudizio, dimenticando che era alla loro porta che io bussavo fiduciosa), perché rimandare sempre la giustizia del lavoratore quando lui bussa alla tua porta – era tutto in essere, INPS – ITL? Hai la copertura di 52 settimane annue, come se non ci fosse una differenza tra quello che io chiedevo – chi ha 30 ore sett di contributi fosse uguale con chi ha 54 ore sett.

I VERBALI: oltre che hanno rifiutato di darmi la fotocopia in sede, mi sono vista davanti due verbali completamente diversi da quello che io avessi dichiarato, oltre il primo verbale di cui avevo fotografato l'originale, essendo la mia firma, l'ho ritrovato completamente cambiato allegato alla relazione finale, con la mia firma falsificata. Un verbale dato in sede ITL Alessandria, con il cittadino italiano dichiarante, ha in basso la dicitura, che comprende la lingua italiana, mentre a me che sono straniera, niente del genere! Persona che mi accompagnava, rifiutata di assistere al verbale, così era la loro parola contro la mia, chi ha vinto? Che oggi io che percepisco 600€ di NASPI grazie a non aver voluto fare il loro lavoro per tempo ... In tutti questi anni non sono mai stati pagati due voci, di questo

contratto, "vitto e alloggio" era un contratto conviventi – almeno 3000€ non pagati, la figlia i fogli con i calcoli dei sindacati gli ha buttati, e andata avanti con la prepotenza, di questo INPS e ITL erano alla conoscenza e non hanno mosso un dito. Bisognava subire, anzi essere umiliati perché lavare il s[redacted] del suo padre, io che ho sempre rifiutato di assistere uomini, visto che per INPS lui era a carico di una ragazza per 2 ore al giorno. Dopo la mancanza della mia assistita, oltre aver assistito il secondo malato, sono stata licenziata in modo punitivo, costretta ad assisterlo per anni, dopo la denuncia anche senza alcun compenso! Perché i soldi in nero denunciati per il secondo malato, sono trasformati con un secondo verbale "correttivo dell'INPS – in soldi per spese", quando i soldi per le spese avevano un altro posto.

Se Lei riuscirà a far valere i diritti dei lavoratori domestici che sono raggirati da chi dovrebbe difenderli sappia che sono tanti che scommettono che la verità non uscirà mai fuori nel mio caso.

Nel mio cassetto fiscale, il periodo nel quale ero residente a questa famiglia è scomparso, l'hanno cambiato – sarà il SOGEI.IT a verificare come mai è stato possibile una cosa simile. Il Comune dice che è l'Ag Entrate, Agenzia che è il Comune, il fatto sta che oltre aver in mano dati non indifferenti, notifica dalla Prefettura di Torino (all'indirizzo scomparso), la tessera elettorale, una notifica di chiusura di CC.

Ho fatto la denuncia anche alla Guardia di Finanza perché quello che mi è capitato mi ha profondamente deluso e travolto la vita. Il frutto della corruzione, noi piccoli lo paghiamo doppiamente, schiacciati e per difendersi pagare di tasca propria.

Mi auguro che qualcuno ci pensi anche a chi da ormai troppi anni soffre e non ha più forza di affrontare i lunghi processi che fanno esaurire le forze di chi crede nella giustizia.

Allego in file zip quello che ho per lungo tempo aspettato, ma la giustizia, l'incontro non è mai arrivato. Vorrei sapere con quale motivazione DTL Alessandria, nella persona della Dott.ssa Marchetti A. hanno rifiutato l'incontro, le parti avvisati, Lei stessa non ha mai risposto alla mail con quale aspettavo le sue istruzioni? Non abbiamo diritto alla giustizia? Oltre la falsificazione dei verbali, anche la scomparsa della residenza? Supera la fantascienza questo caso.

In fede,

[redacted] Carmen Gabriela

06/03/20

Sono passati 6 mesi, fra tempo ho finito il corso di operatore specializzato in paghe e contributi a luglio. A giugno ho ricevuto una DEFINITIVA ARCHIVIAZIONE DEL MIO CASO A LIVELLO NAZIONALE, perché diligentemente controllato

. Mi sono permessa ad interpretarla a livello, non più da badante, ma in doppio ruolo: di chi ha subito in prima persona/di chi la legislazione e la contrattazione collettiva l'ha studiata per bene, soprattutto dei lavoratori domestici, avendoci rimesso la pelle. Ho fatto anche io la mia indagine, non entro in tanti articoli di legge, sentenze di cassazione, poiché il lavoratore in essere che denuncia, almeno quello deve ottenere, il rispetto, il riconoscimento dell'orario di lavoro (proprio in base a questo, alle sue fasce orarie va calcolata la percentuale di aumento per la paga oraria, tre fasce orarie). Come possono enti come INPS, ITL, INL chiudere un caso in essere, irrisolto SENZA MAI DARE LA POSSIBILITA' al lavoratore di far rispettare l'orario, con due malati non autosufficienti a carico.

L'Italia ha nella contrattazione collettiva lavoratori domestici una grossa contradizione, cioè L'ESCLUSIONE DI QUESTA CATEGORIA DAL LUL. Ed è da questa porta che è entrata la disonestà, il raggiro, anche la partenza del contratto online senza l'accordo mio è stato uno sbaglio, l'ammissione di una malata affetta di Alzheimer, con mutismo, non ha "suonato alcun campanello di allarme", spreco di denaro, tempo, mobbing, stress a non finire ancora oggi si TENTA di riuscire a recuperare dei periodi contributivi, ma c'è quel cinque anni ... Ed io mi domando, potrà mai il lavoratore domestico far valere un suo diritto di dignità? Non solo ti dicono di non denunciare in essere (sindacati, perché senza alcuna tutela), denunciando scatta il mobbing, la beffa e che non vengono considerati che solo 5 anni; ma il resto sono stata forse ai arresti domiciliari? Perché il lavoratore domestico è punito due volte; adesso nella nuova contrattazione hanno riconosciuto L'AUMENTO DI DIRITTO PER CHI ASSISTE DUE NON AUTOSUFFICIENTI, io per 2 [redacted] anni ho gridato e non hanno voluto sentire, sapeva bene INPS che pagava due assegni di invalidità, accompagnamento, L104 all'unica figlia.

Ho fatto una relazione a ILO ROMA E GENEVA, stesso testo è stato mandato a INL, e a Dott. G. Calabrò, al Ministero del Lavoro. Mi sono permessa di non fidarmi perché ustionata dal avermi fidata dal datore di lavoro, sindacato, INPS, ITL, INL.

La vita va avanti, il male pure, la sofferenza e la delusione di non aver trovato alcuna istituzione che porga fine.

Anche la nostra Ambasciata Rumena ha la documentazione mandata a ILO GENEVA, perché bisogna farsi un'idea cosa può fare il lavoratore che si vede annullato come 7 anni e 9 mesi di tempo pieno e un fiume di straordinari, notturno in una simile situazione.

Io proprio perché la legge, il lavoro, la dignità della vita privata del lavoratore so che sono tutelate, qui in Italia sono veramente messa a dura prova, nel prendere fiato.

In fede,

[redacted] Carmen 23/09/2020

[redacted] Carmen Gabriela

[redacted] Carmen Gabriela - non ho mai ricevuto una notifica

[redacted].carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
A: contactcenter@unar.it
31/10/2020 12:10
2 1

unar.pdf 313.3 KB

Al Direttore general... 304.4 KB

2 allegati Salva tutto come ZIP

Buongiorno,
Una Signora, senza presentarsi con il nome e cognome, ma solo " da parte di UNAR" mi telefonò, dal numero 06 6779, il 30 ottobre 2020, ore 17:20, durata 16:03, con sugerimento di rivolgermi ad ACLI 0142 -418711, e la ringrazio per l'informazione.
Mi sordge il dubbio, che il caso fosse stato studiato, proprio perché mi fu richiesto il numero di telefono(due giorni prima con una mail). Se qualcuno avrebbe letto quello che io avevo mandato, l'avrebbe trovato ovunque scritto in quelle relazioni.Una pratica mandata a settembre 2020 (seconda volta),prima dal mese di marzo 2020, con tanto di richiesta di dati(da parte vostra), per avviare l'istruttoria (in allegato). Come mai non mi fu comunicato alcun numero di protocollo?
Essendo indirizzata proprio dall'Ambasciata Rumena, per gravissime ingiustizie subite da parte dei funzionari pubblici (INPS - ITL). Per cortesia, con tutta la gravità dei abusi che stanno dentro questo caso, aspetto la relazione e la motivazione.
Grazie,
In fede,
[redacted] Carmen Gabriela

SECONDA CHE E' ANCHE L'ULTIMA PARTE - [redacted] Carmen INPS ITL Alessandria

[redacted].carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
A: rome@ilo.org; rome@ilo.org
12/05/2020 10:54
1 2

iol rome seconda p...
3.1 MB

1 allegato

Organizzazione Internazionale Del Lavoro
Sede: ROMA, ITALIA

Oggetto: La

convenzione Europea 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, in Italia non viene applicata, art.7 e art.10, art. 17, art. 18, soprattutto se stranieri, nemmeno nel periodo della denuncia del lavoratore in essere. Per l'arco di quasi 2 anni non hanno mai voluto mettere alla stessa tavola il datore di lavoro di fatto ed il lavoratore, compromettendo il rapporto di lavoro, la salute dei assistiti e quella del lavoratore, un mobbing

[redacted] Carmen Gabriela di nazionalità Romania e con problemi in Italia

[redacted]carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
A: inwork@ilo.org; inwork@ilo.org
07/06/2020 19:30
5 2

ILO ROMA.JPG 86.9 KB
ILO ROMA 1.JPG 92.4 KB
OIL ROME SECOND... 367.3 KB

Mostra tutti i 5 allegati Salva tutto come ZIP

Mostra immagine

Buongiorno,
Sono 3 anni da quando combatto con la burocrazia Italiana, perché una intera categoria
di lavoratrici che assistono malati disabili il celebre CS
convivente con disabili a carico, anzi due che non risultava il secondo da nessuna parte- qualcuno dirà cosa ne sai tu degli altri, ho viaggiato per tanti anni e ho sentito lo stesso tipo di problema, pagare lo stipendio giusto senza pagare i contributi solo 55%.
Io ho tutta la documentazione. Ho mandato anche
una raccomandata al Capo dello Stato - ma chi la consegnerà? arriverà nelle sue mani? Perché in tutti questi anni da Alessandria a Roma, nessuno ha voluto sapere, come tu non esisti.
Non entro in troppi particolari, ho scritto la
relazione aspettando che qualcuno mi cerchi. Niente. Sono tantissime lavoratrici in questo stato.
Grazie.

Direttore Generale Mister GUY RYDER

[redacted].carmen@pec.libero.it < [redacted].carmen@pec.libero.it>

A: europe@ilo.org; europe@ilo.org

15/06/2020 16:44

9 2

ILO ROMA.JPG 86.9 KB

ILO ROMA 1.JPG 92.4 KB

Raspuns Minister 2... 850.0 KB

Mostra tutti i 9 allegati Salva tutto come ZIP

Mostra immagine

Ufficio Regionale dell'ILO per l'Europa
Organizzazione Internazionale del
Lavoro
Direttore Generale Mister GUY RYDER

Oggetto: Convenzione Europea 189
sul lavoro dignitoso per le lavoratrici ed i lavoratori domestici
La
convenzione Europea 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, in Italia non viene applicata, art.7 e art.10, art. 17, art. 18, soprattutto se stranieri, nemmeno nel periodo della denuncia del lavoratore in essere. Per l'arco di quasi 2 anni non hanno mai voluto mettere alla stessa tavola il datore di lavoro di fatto ed il lavoratore, compromettendo il rapporto di lavoro, la salute dei assistiti e quella del lavoratore, un mobbing orizzontale e verticale raddoppiato sul posto di lavoro.

Re: Concorso Idee contro la cattiva burocrazia

Redazione Lavoce.info <desk@lavoce.info> (desk@lavoce.info) 7/9/2020 10:39

A [redacted].carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Buongiorno,
grazie per aver partecipato al nostro concorso.
Contiamo di comunicarle quanto prima l'esito della selezione.
Grazie ancora e a presto,

lo staff de lavoce.info

Il giorno sab 8 ago 2020 alle ore 17:01 <[redacted].carmen@libero.it> ha scritto:

N. Raccomandata 15369748166-6

Posteitaliane

EP1016/EP1025 - Mod. 22 R - MCD 04000B (ex 4158) - SL (1) Ed. 09

Accettazione **RACCOMANDATA** RICEVUTA

È vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate: Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

DESTINATARIO

DESTINATARIO Presidente della Repubblica Palazzo del Quirinale Segreto Mattarella

VIA / PIAZZA 00187 ROMA N° CIV.

C.A.P. COMUNE PROV.

MITTENTE

[redacted] CARTHON GABRIEL

MITTENTE [redacted]

VIA / PIAZZA [redacted] N° CIV. 4

C.A.P. COMUNE PROV.

SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI Contrassegnare la casella interessata	☐ Via aerea ☐ A.R. ☐ Assegno € (in cifre)

Fraz. [redacted] Sez. 02 Operaz. 137

Causale: R 01/06/2020 13:50

Peso gr.: 252 Tariffa € 12.15 Affr. € 12.15

Serv.Agg.: AR

(accettazione manuale)

TASSE

Avviso di ricevimento

compilazione a cura del mittente

☐ Raccomandata ☐ Pacco

☐ Assicurata Euro _____

15369748166 6

Numero

Data di spedizione 01/06/2020 13:50 Dall'ufficio di Fraz. 01167 Sez. 02 MURISENGO

compilazione a cura del mittente

Destinatario PRESIDENTE REPUBBLICA - QUIRINALE

Via PIAZZA DEL QUIRINALE

C.A.P. 00187 Località ROMA

Firma per esteso del ricevente (Nome e Cognome)

Data

Firma dell'incaricato alla distribuzione

Bollo dell'ufficio di distribuzione

☐ Consegna effettuata ai sensi dell'art. 21 della Delibera AGCom 385/12/CONS del 20 giugno 2013:
- Invii multipli a un unico destinatario
- Sottoscrizione rifiutata

Organizzazione Internazionale Del Lavoro
Direttore Generale Mister GUY RYDER
Stesso testo mandato anche alla sede di Roma (ILO)
e al Presidente della Repubblica Italiana, Egregio Sergio Mattarella

Oggetto: **La convenzione Europea 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, in Italia non viene applicata, art.7 e art.10, art. 17, art. 18, soprattutto se stranieri,** nemmeno nel periodo della denuncia del lavoratore in essere. Per l'arco di quasi 2 anni non hanno mai voluto mettere alla stessa tavola il datore di lavoro di fatto ed il lavoratore, compromettendo il rapporto di lavoro, la salute dei assistiti e quella del lavoratore, un *mobbing* orizzontale e verticale raddoppiato sul posto di lavoro.

Generalmente il lavoratore domestico in Italia una volta che decide di denunciare il rapporto di lavoro è sconsigliato dai sindacati stessi (voi non siete tutelati), il licenziamento può portare il lavoratore praticamente in mezzo alla strada dalla mattina alla sera. Bisogna permettersi "il lusso" di avere un'altra abitazione, nello specifico mi riferisco ai **lavoratori domestici conviventi**. Io al sindacato mi sono iscritta dopo la denuncia, aspettavo la risposta di ITL Alessandria. Non mi è stata utile (l'iscrizione ad un sindacato, che fare da CAF) cioè, solo per la dichiarazione dei redditi e basta.

Il mio caso è molto particolare, perché il datore di lavoro di fatto (l'unica figlia) è riuscita SENZA IL MIO CONSENSO ad andare da sola, al suo sindacato di categoria (fa la maestra di scuola)stipulare un contratto al posto della madre (**ed è qui che non vedo com'è stato possibile**) usare la firma di una malata affetta di Alzheimer, che non sapeva minimamente cosa avrebbe firmato; io costretta a firmare un contratto FATTO GIA' PARTIRE 2 giorni prima con un orario di 30 ore settimanali un part-time (lavoravo già per loro da un mese e una settimana aspettando il contratto). Se a me non mi aveva portato in sede CAF/CISL Casale Monferrato Via Rivetta 41 (solo nel 2018 ho scoperto dove ha stipulato il contratto, mai da chi) perché assistevo la madre, come poteva la madre essere presenta per firmare il contratto se era con me? Di questo aspetto nessuno INPS-ITL Alessandria, non vuole sapere.

Ho rifiutato di firmarlo perché doveva essere scritto il giusto orario che io svolgevo. Ho chiesto di parlare con chi aveva stipulato il contratto (era a 30 chilometri) che mi assicurò telefonicamente che è a tempo pieno, DOVEVO lavorare a tempo pieno, lo stipendio è del tempo pieno. Mentre ribadivo la perplessità del fatto che sta scritto 30 ore settimanali, mentre tu pretendi che devo stare attenta, non posso svolgere un altro lavoro, perché pagata a tempo pieno. Questo tipo di imbroglio, fu chiamato INPS – ITL – INL a sciogliere. Non è bastato per anni.

Avevo incontrato altre badanti straniere della zona, avevano lo "stesso tipo di contratto – cioè, lavorare a tempo pieno, percepire l'importo dello stipendio a tempo pieno – CON LA DIFFERENZA CHE IL DATORE DI LAVORO VERSAVA CONTRIBUTI **SOLO** PER 130 ore/mese anziché 234). **Va precisato che oltre il fatto che non esiste nel CCNL DOMESTICI un part-time** per la **categoria CS – ASSISTENTI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI NON FORMATO**, non aveva alcuna collocazione dalle ore alle ore, un contratto con un disabile a carico, convivente a tempo INDETERMINATO.

Nel contratto non c'è alcuna intestazione di chi ha stipulato quel contratto, ed è TUTTO REGOLARE? La persona che ha raggirato tutto, mai apparsa come nome cognome in alcun modo; aveva stipulato insieme alla figlia un contratto che <<testualmente sembra di una colf, a "semplice bisogno familiare" >>, **cioè non assiste un malato non autosufficiente**, ma fa solo le pulizie, ma pagata come CS: TRADOTTO DA UN AVVOCATO IN SEDE APICOLF TORINO: "**Lei signora è stata assunta come donna di pulizie, tutto fare, ma pagata con lo stipendio di una che assiste persone non autosufficienti**". Dunque io secondo "la carta" non avrei dovuto assistere la malata affetta di Alzheimer, ma avrei dovuto solo pulire la casa, ma stiamo scherzando?

Ma è uno scherzo stipulare simili contratti e far esaurire il lavoratore, portandolo da una istituzione all'altra, prendendolo in giro, lasciandoli a carico due malati di malattie croniche degenerative, con un esercito di infermieri in pellegrinaggio un giorno sì un giorno no?

Tutto il tempo prima della denuncia ho pensato alla registrazione telefonica da numeri fissi, poteva essere richiesta da un giudice al processo? Oltre non aver mai avuto la possibilità di firmare un orario di lavoro giornalmente, l'entrata, l'uscita dall'abitazione, **sarebbe capitato qualcosa al malato nella mia mancanza, si salvi chi può.** Anzi **il poter firmare un orario giornaliero con due non autosufficienti a carico non è mai esistita né prima (INPS, poi ITL), né durante, nemmeno dopo la denuncia del lavoratore in essere.**

Il coraggio di fare la denuncia mi è venuta dopo un discorso sulla stanchezza cronica che avevo, dopo non aver dormito per alcuni giorni di fila: "la figlia era andata in vacanza al mare, come tutti gli anni, eravamo in contatto telefonico sempre, quel giorno la malata aveva la febbre, ha contattato lei il medico, si è scelta una cura diversa e qualcosa è andato storto – ha sfiorato il peggio", non si sapeva se arriva alla mattina. La figlia, sempre firmava il rifiuto del ricovero, così l'ho richiamata a casa. Un mese prima era caduto il padre con il verticalizzatore (era con la figlia), ho iniziato ad avere un po' paura. Dopo tutto quanto ha detto come niente forse: "puoi andare, noi ce la caveremmo comunque". Parole senza senso per chi guarda tuoi genitori da anni, tu svolgi il tuo lavoro, lo Stato ti aiuta pure e tu che avevi da pagare solo i giusti contributi hai voluto ingannare, e adesso perché non hai mai contato le ore in tutti questi anni, posso andarmene, no!

La figlia ha chiesto dall'inizio del rapporto **che io rientrassi sempre alla domenica, facendomi credere che il fatto che venivo la domenica dalle 17/17,30 facesse parte del mio lavoro, che le notti che ho assistito erano anche quelle parte del contratto, finché ho iniziato ad avere dei seri dubbi.** NON è mai esistito l'orario di presenze nella busta paga, perché solo lei mandava gli orari in tutti questi anni, alcun elemento che possa venirti un dubbio che c'è qualche irregolarità, mai la parola part-time, mai una cifra del orario giornaliero nella rubrica, solo P, presente. Solo nel 2017 – cambiando il programma di calcolo buste paga, ed è sempre il suo sindacato CISL, è arrivato in allegato l'orario giornaliero: 5 ore al giorno! Nella vita di tutti giorni, l'orario era {7 -14 / 14 – 16 pausa, dalle 16 rientro, in un ciclo continuo, domani esci alle 14, rientri alle 16] non si è mai tenuto conto delle voci come "straordinario", "notturno" oltre il tempo pieno, dal 01/11/2011 – alla data della denuncia in essere, cioè 18/10/2017. Stando a quel fittizio orario, impossibile da attribuirmi per la mansione che svolgevo, poiché solo dalle 7 alle 12 sono già 5 ore, allora dopo, posso andarmene tranquilla, lasciando i malati da soli? Come dovrebbe avere "pausa di 2 ore chi sulla carta ha solo 5 ore": " nemmeno diritto alla colazione, pranzo, cena – stando al orario di 5 ore – mai collocate nel arco della giornata" – a tempo indeterminato; cioè, bloccati per sempre.

Non ho mai usufruito delle 2 ore di pausa, se intendiamo la possibilità di "abbandonare il posto di lavoro in tranquillità" senza rischiare l'abbandono d'incapace; solo dal agosto 2016 – ho realmente goduto della mia pausa, grazie al fatto di aver affittato una casa, 5 minuti dal posto di lavoro, a piedi, anzi la proprietaria era una delle testimoni, nonché vicina di casa, di cui, C.C. la ragazza delle 2/3 ore al giorno (dal novembre 2016).

Dunque il datore di lavoro, una malata di Alzheimer, che non ha mai parlato (affetta di mutismo), con chi avrei potuto io trattare, negoziare? Certamente non con la malata, era l'unica figlia che abitava nello stesso palazzo, anzi l'appartamento di fronte. Per il primo periodo eravamo al piano di sopra, liberato l'appartamento di fronte ci siamo trasferiti lì. Dal 2011, 01 novembre al 18/10/2017 quando ho preso la decisione, ero sfinita, anche perché fino al mese di agosto 2016, pendolavo tra due località, tra il trasporto e varie non avevo mai preso nemmeno le 2 ore classiche per andare via, rinfrescarmi. Era anche brutto vagare per 2 ore in un orario quando praticamente tutto è chiuso. Domenica non c'era mai stato un mezzo di trasporto da Torino a ____, per anni dovevo essere accompagnata. Dunque dal 2016 ho preso una casa in affitto nel paese, così almeno le mie 2 ore andavo veramente a godermeli a casa mia.

Quando la figlia mi aveva contattata nel ottobre 2011, mi trovavo alle suore del FAMULATO CRISTIANO a Torino, aveva chiesto telefonicamente alla responsabile, Suor C. M. , una persona per guardare a tempo pieno ed indeterminato sua madre malata di Alzheimer (2011), del padre aveva detto che abitava in campagna (manterrà quella residenza fino alla certificazione dell'invalidità civile, che l'ha anche ritardata proprio perché non aveva cambiato la residenza).Ogni volta che io partivo di sabato (fino al 2016 a Torino) con la malata rimaneva di notte il marito, per tutto il periodo fino al mio ritorno alle 17 di ogni domenica sera, poi lui ritornava in campagna, così è andato fino al 2013 quando siamo scesi (io e la malata), dalla mansarda ad un appartamento più grande l'appartamento di fronte alla figlia. Avrò la mia stanzetta, in più, il padre oramai 81 anni, è venuto ad abitare stabilmente.

Il nostro lavoro di assistente alla persona non autosufficiente viene usato come tutto fare per tutti:

- Ti pago 30 ore di contributi, ma mi devi lavorare 54; ti pago lo stipendio giusto ma i contributi NO! Perché poi in allegato si vedrà il cambio dalle 30 a 54 ore, lo stipendio è uguale, cambia la "svalutazione dell'importo della paga oraria sul bollettino MAV!) Chi tra i lavoratori stranieri è informato di questo particolare?
- Ti chiamo per la madre malata di Alzheimer, ma quando ti "incarico" anche con la cura del secondo malato che poi dal novembre 2016 diventerà non autosufficiente (non camminava più) affetto anche da demenza, non inserisco alcuna "voce di superminimo" in busta paga. Ogni malato aveva il suo dottore ed il suo piano terapeutico, entrambi assistiti anche dal SSN con le infermiere.
- In tutto questo periodo sulla carta erano sempre 30 ore alla settimana i contributi che la figlia ha versato, della realtà straordinari, lavoro di notte, mai pagato il vitto e alloggio nessuno voleva sapere – tutto compresso!
- Tra 2014 e 2016 sono stata aiutata da un'altra persona, anche lei rumena che la figlia ha sempre pagato il nero, miseramente, perché la faceva venire anche 4 volte al giorno per pagarla 1 ora, a volte 45 minuti, dunque a 15 minuti la prestazione – chi lasciava tutto per correre per 2 €? Eppure sostituiva me nelle ferie e per qualsiasi emergenza l'avrei chiamata in mancanza della figlia. Anche le ferie che faceva la figlia con la sua famiglia

sempre questa donna mi aiutava, dal estate 2016 non è venuta più. Sempre nel palazzo, **D.S. (proprietaria della mia casa in affitto, che mi dava un passaggio ogni volta che andava a Torino, sabato mattina)** in tutti questi anni mi aiutava per qualsiasi emergenza anche alle 5 del mattino.

- Quando si parla dei testimoni del lavoratore domestico in essere se dentro alloggio abita solo la lavoratrice ed i malati non autosufficienti, anzi affetti da demenza chi sono i testimoni a favore del lavoratore???
- ITL Alessandria ha rifiutato gli unici testimoni – vicini di casa che potevano testimoniare la presenza continuativa sul posto di lavoro – come "presenti saltuariamente sul posto di lavoro, cioè, **inidonei!"**
- LA RAGAZZA che faceva le sue 2/3 ore di mattina ma che RIGOROSAMENTE OGNI SETTIMANA – nella giornata di mercoledì (quando la figlia aveva incontri a scuola di pomeriggio, sempre per altri motivi non poteva essere presente per darmi il cambio, novembre 2016). Del cambio di pomeriggio non dirà una parola nel verbale in sede ITL; altrimenti tutto tornava 7-14 pausa 17,30 – 20,30; 10 ore lavorative. Ho saputo cosa si è dichiarato dopo un altro anno, con tanto di avvocato pagato per atti extragiudiziari, perché la "badante" i soldi gli deve spendere, visto quanto guadagna!

Dopo la denuncia, cosa si aspetta il lavoratore domestico in essere dall'INPS Alessandria, la sede di appartenenza territoriale, dopo una prima lettera partita con tanto di ricevuta di ritorno dove avevo inserito oltre le fotocopie di busta paga anche dei biglietti che la figlia mi scriveva con gli orari che dovevo fare, festivi compresi, mai dichiarati nella busta paga, d'altronde sulla carta risultava un part-time?! Andata prima persa, poi riapparsa alla sede di Alessandria. Orario di vita, orario di lavoro, la finestra di libertà che ti veniva concessa, era scritto su pezzi di carta, per le eventuali modifiche sotto feste.

Tutta la tutela della vita lavorativa, della vita privata, professionale va cancellata completamente, perché la persona che ha la possibilità di vivere la sua vita solo tra le 14 – 16, che vita fa? Le notti per anni spezzettate? Pazienza! Cosa vuoi che sia, era tutto compresso nelle 5 ore di lavoro giornaliero, "galleggiante e senza collocamento" nonostante denuncia in essere, anzi poi archiviazione senza comunicazione, a "sorpresa" dopo 14 mesi.

Dal 2014 la mia assistita non camminava più, iniziava un nuovo periodo, non potevo più gestirla da sola, per la sua igiene personale, vari spostamenti, prima dalla figlia poi nell'orario di mattina, fino al ritorno da lavoro della figlia avevo bisogno di un'aiutante per almeno 2 ore al giorno.

Chi **gestisce i malati disabili a letto**, chi è ancora in condizioni di essere spostato, ci sono sempre dei rischi, in più entrambi avevano bisogno di essere monitorati, sia per la cura farmacologica, medicazioni, farmaci salvavita, la pressione instabile. Dal novembre 2016 diventa anche il marito non autosufficiente e così la ragazza, (C. C.) che è venuta per dare una mano temporaneamente fu assunta con part-time di alcune ore di mattina da vedere da quando, INPS solo lo sa, per sostituirmi sempre quando la figlia non era a casa, anche per le ore che io andavo a riposare alla casa affittata in paese. Con certezza in nero, da novembre 2016 – a luglio 2017.

La legislazione italiana prevede che il datore di lavoro per i lavoratori stranieri sia comunitari che extracomunitari bisogna dichiarare la loro presenza nell'abitazione, ho scoperto anni dopo, la figlia non ha mai dichiarato la mia presenza nell'abitazione della madre che ne era la proprietaria. Sono andata in Comune per richiedere la residenza con il contratto di lavoro, nel giugno 2013.

Per pudore C'era un particolare che nessuno voleva sapere, io come lavoratore domestico donna, prima di venire in casa loro, **ho sempre rifiutato di assistere un non autosufficiente uomo**, era una mia scelta; **in questa famiglia mi sono vista costretta a pulire chi non solo non era a mio carico** (anzi hanno

sempre dichiarato che sono loro che si occupano del malato, anche le ispettrici INPS: <del padre si occupa la ragazza>! Senza voler contare quante ore ha la giornata e qual è l'orario, le fasce orarie in cui lavora la ragazza. Ho capito 2/3 ore, il resto? Chi doveva verificare se era vero, prima di "decretare" che io non avevo ragione?

In più tutto quello che per il "datore di lavoro di fatto è tutela della privacy" – diventa misteriosamente per il lavoratore straniero "mancanza di testimoni". Ma nella logica della vita normale, io che ho prestato servizio lì per oltre 7 anni e 9 mesi all'aperto, regolare, in un paese di campagna, non in una grande metropoli, ma alla vista di tutti, non in un bosco, ma dove tutti si conoscono da decine di anni, chi non ha visto? Era la coscienza che andava usata. Era l'omertà che faceva girare la testa.

Dopo che l'INPS Alessandria ha mandato per ben 2 volte le ispettrici, una volta non hanno messo piede nemmeno nel palazzo facendomi firmare fuori (senza informarmi nemmeno cosa stavo firmando, tanto era per la figlia), una seconda entrano a casa della figlia**, l'appartamento di fronte dove io ed i malati aspettavo un verbale di primo accesso.**

Come pretende lo Stato Italiano far valere i diritti del lavoratore domestico in essere, figuriamoci una volta rapporto finito, se fanno tanto spreco di denaro pubblico per negare l'evidenza?

Mi sono vista: costretta a accudire, lavare _____ un uomo, cosa che non volevo, e nello stesso tempo rinnegato il servizio! Cioè l'assurdo! Averlo in cura per 21 ore e sentirti ridere che "non è vero!". Avrei dovuto istallare io telecamere per smascherare l'assurdo, la menzogna, il mobbing che si è scatenato contro di me, perché mi ero ribellata allo sfruttamento? Al contratto truffa di CISL Casale Monferrato?

Mi sono ritrovata davanti dopo anni i verbali con il contenuto completamente cambiato (parlo della sede INPS Casale Monferrato ed altro ad Alessandria), io che lavoro 10 ore a giorno devo venire altre due volte perché INPS venuto due volte in località, alle spesse dello Stato Italiano, non ha fatto il verbale di accesso? 26/01/2018 (questo può essere verificato dal diario di terapia a domicilio) - erano 2 malati entrambi attaccati alla flebo, le infermiere appena erano partite, hanno svegliato (le ispettrici, citofonando) il padre ed io non potevo scendere, per fortuna che non era ancora partita C. C., è risalita al primo piano, sono scesa con la C.I. e firmare senza alcuna informazione. Quel precompilato, era il VERBALE DI PRIMO ACCESSO?! L'ho fotografato, prima di consegnarlo alla figlia, lì c'era anche la mia firma. Ritroverò dopo anni allegato tutt'altro verbale al posto del originale su cui ho firmato, di conseguenza, anche la mia firm falsificata.

Io, il denunciate, dopo essere andata al primo verbale d'interpello, chi mi aveva accompagnato è stato allontanato, proposto come testimone l'hanno rifiutato (perché l'unico che per anni mi portò con la macchina da Torino a _____ , ogni domenica a lavoro, non è mai esistito un mezzo di trasporto la domenica. Mi sono ritrovata dopo 2 anni con due verbali completamente diversi di quello che io avevo dichiarato e firmato. Il primo verbale di "accesso", completamente cambiato, la mia firma contraffatta – il caso archiviato.

La figlia per il secondo malato ha "valutato" 150 € che mi dava da novembre 2016 fino alla denuncia in contanti, **sono stati dichiarati nella denuncia come soldi in nero per il secondo malato**. Dopo il primo verbale siamo convenute io e le ispettrici di comprare un quaderno in fogli ricalcanti per contare il vero orario, notturni, straordinario, quando entravo e uscivo in pausa (erano due disabili) psicofarmaci, pressione, io stessa ero sfinita, perché ancora non si era dichiarata la guerra, non si sapeva "chi ha fatto la

denuncia" facendo firmare anche la figlia. Così (pensavo io) lei aveva la sua prova ed io la mia, in mezzo i malati non autosufficienti, la tutela del abbandono d'incapace. Invece no, troverò raggirata la storia del quaderno, come se io dopo 6 anni mi sarei "svegliata a contare le ore da sola cercando chi sa che cosa" – ci sono le prove delle mail con cui io chiedevo spiegazioni come mi devo comportare, visto che la figlia non ne voleva sapere del mio orario. Io quella "usufruita" mi sarei contata le ore – a chi stava rinchiuso tutto il giorno, con orario di aria tra le (14 – 16), gli fu trasformata la vita in carcere senza sbarre e senza diritto di firma che attesti la detenzione. Riconosciuti legalmente solo 5 ore di lavoro al giorno. INPS attesta SOLO 5 ore, delle altre, del lamento, grido di aiuto per la prepotenza di chi gestiva tutto – NON NE VUOLE SAPERE. Basta la parola di chi non ha voglia di dichiarare il vero, basta la malafede e l'omertà: il lavoratore diventa un detenuto: se non ti conviene, abbandono d'incapace! Stiamo scherzando, con due disabili in mezzo?

Da che ora a che ora sono
le 5 ore di cui mi avete:"incaricato"
senza mai collocarle nel arco della giornata.
Fu conclusa la relazione INPS Alessandria
- "regolare contratto di domestico
convivente di 30 ore sett", usare il lavoratore tutto
il giorno, con la scusa delle 5 ore, mai "fissate".
Mentre è irregolare contratto di
CS conviventi perchè il regolare è
di 54 ore sett, rifiutare di vedere l'inesistenza
del orario e archiviare senza avvisare.

[redacted].carmen@libero.it 14/2/2018 15:52

da [redacted] - [redacted] Carmen

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

Buongiorno,

Da oggi, ho chiesto alla figlia della sig. G[redacted]M - che ho bisogno di avere scritto l'orario dell'inizio, fine - pausa, rimanenza o non nell'allogio di notte, con firma, in doppio esemplare ... E andata su tutte le furie.

Mi diceva come mai ho fatto la denuncia "così". Non è la prima denuncia che io ho fatto, la prima è stata una lettera indirizzata alla direttrice dell'INPS di Casale Mto il 17/07/2017. Non avendo ricevuto alcuna risposta, appena entrata in vacanza ho fatto un salto. Da lì, mi hanno indirizzato ad Alessandria, dove sono andata. Non era lunedì per fare la denuncia, ma abbiamo parlato comunque con chi era per il sportello lavori domestici - questo ad agosto (12, 13). Per altre varie problemi, rientravo 24 agosto a lavoro, ho lasciato perdere. Alla fine dell'agosto, arriva una lettera dall'INPS di Alessandria - dove fra tempo era arrivata la lettera che avevo mandato a Casale, con dentro il modulo di denuncia, dalla Sig. Bruna - . Dopo altri ritardi - ho mandato la denuncia ad Alessandria.

Perché? Nel mese di luglio, mia signora stava per morire, l'ho avuta tra le braccia per ore - viola, fredda, con una crisi di rigetto dopo una flebo fatta in giornata (inizio luglio). La figlia era partita "in vacanza - si fa per dire", comunque non era lì per prendere le giuste decisioni. Avevo già chiamato 3 volte il medico, che è venuto - tanto che era arrabiato e ha detto di non chiamarlo più, quando finirà l'ambulatorio - torna! In quella circostanza, ho dovuto, con il dispiacere farla ritornare, non si sapeva se ci fosse un domani. Ed è tornata, fatto sta che da quella notte, dopo la visita della guardia medica - ha dovuto portare una bombola di ossigeno. Senza questa non ce l'avrebbe fatta! Si pensava che comunque da lì a poco, tutto finisce, invece no! In quei giorni la figlia ha iniziato ad essere diversa, un strano comportamento. Ecco perché - almeno parliamo tra i viventi, siccome non esiste da nessuna parte il fatto che io guardo anche il padre ... Non è una situazione semplice, adesso ancora di più. Se lei mi dice: <<Questa sera devi andare via!>> ... con un contratto - di convivenza, come si sta dentro la legge?

Adesso, magari la visione delle cose può essere più chiara.

Con rispetto,

[redacted] Carmen

INPS
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

SEDE DI ALESSANDRIA – Via Morbelli 34
Tel. 0131-209530-531

UNITA' OPERATIVA VIGILANZA

Il sottoscritto [redacted] Carmen Gabriela nata a Romania il [redacted] e residente a [redacted] in via [redacted],

dichiara

Da questa domenica sto rispettando l'orario con le giornate che corrispondo a quanto viene registrato a libro paga. Io vivevo in casa e ~~il~~ nella mansarda sul ~~casa~~ palazzo sopra l'abitazione della figlia. Il padre viveva in campagna e non dormiva nella mansarda. Nel fine settimana il sabato notte dormiva in casa. Alla fine del 2012 si è liberato l'alloggio sul pianerottolo di quello della figlia e ci siamo trasferiti nell'alloggio e il sig. B[redacted] C[redacted] è venuto stabilmente a vivere con noi. Prendeva le medicine però era autonomo infatti guidava la macchina fino al 2016 precisamente fino ad ottobre 2016 quando ha avuto un crollo mentre era fuori casa e da allora non cammina più. Considero la mia datrice di lavoro e quella che mi ha fatto il contratto che ho firmato nel 2011, leggendo che ~~che~~ il contratto era di trenta ore e che mi ha detto che dovevo

etto, confermato e sottoscritto

uogo e data Alessandria, 5/3/2018

l dichiarante [redacted] Carmen

funzionari INPS

lavorare tutto il giorno, delle imbrogliane.
Però non ho mai fatto denuncia
fino a poco fa e sono stata sempre
a lavorare per ~~loro~~ ogni genere. Solo ora ho preso
un blocco note (dal 14/2/2018) in cui mi sto
segnando le ore e sto cercando di ricostruire
la mia posizione.

letto, confermato e sottoscritto

luogo e data Alessandria 5/3/2018

il dichiarante [redacted] Carmen

I funzionari INPS

Non è strano vedere questa firma fresca mentre le altre no?

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza del signor** Guasco e suo delegato (familiare)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2018 **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	Firma dei verbalizzanti	Firma della persona ricevente verbale
[redacted], 26/1/2018	[illegible]	[illegible]

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza del signor** Guasco e suo delegato (familiare)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2018 **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	Firma dei verbalizzanti	Firma della persona ricevente verbale
[redacted], 26/1/2018	[illegible]	[illegible]

Ma come, faccio la denuncia e devo ancora subire la stessa trattativa, senza contributi sotto "indagine INPS" il lavoratore in essere e non hanno notato un part-time inesistente per i non autosufficienti, senza collocazione dell'orario giornaliero in più a tempo indeterminato.

In verità la figlia in tutto quel periodo, mi rideva in faccia: <Hai visto che non hai risolto niente!>,

Da [redacted] - [redacted] - importante

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

Buongiorno,

Appena ci siamo "parlati" - io e la figlia della signora. Mi prendeva in giro in quanto riguarda l'orario di lavoro, mattino, pausa, rientro alla sera - <<Segnati pure nel tuo quaderno, tanto io non firmo niente - non m'interessa ...>>

Gli ho già detto del suo imbroglio - l'accordo tra lei e chi ha fatto il contratto. Comunque - la guerra è dichiarata, perché in verità mi volevano imbrogliare. Come si fa a non rispettare l'orario del lavoratore, prendere in giro il suo lavoro.

Lei - non so quale è la Sig. Rodofili e chi Sig. Gallese - comunque, aveva detto la più giovane, che lei e la sua domestica si firmano una cosa del genere, un quaderno tipo ricevuta. L'ho comprato per questo, ho detto rientrando alle 17, 30 di 13 febr (qundo risulterò libera), ma ho lavorato - che dal 14 ho bisogno di orario. Allora è chiaro che non si può mai arrivare alla verità con simile persone. Come devo procedere? Lei rifiuta di firmare il mio orario di lavoro - orario che deve coincidere con le ore di presenza del mese di chi fa la busta paga. Perché - il mio problema non è solo legato al pasato (di non avermi pagato i contributi) - facendomi lavorare a tempo pieno per 30 ore di contributi, ma ancora oggi capita lo stesso. Ho detto come mai in tutti questi anni non risulta da nessuna parte che io sono rientrata sempre alla domenica. Come mai risulto libera mentre non sono mai? Perché la giornat libera è nell'arco di 24 ore tra sabato e domenica.

Che finirà male ... A me interessa come bisogna dimostrare un lavoratore, il suo orario di lavoro - mentre il suo datore di lavoro si comporta in questa maniera? E' solo una presa in giro.

Per favore, aspetto il vostro consiglio.

Con rispetto, [redacted] Carmen

Cosa vuoi da me, è lei (puntando il dito verso il letto della sua madre paralizzata) tuo datore di lavoro, parla con lei!). Povera donna avrebbe avuto la forza di parlare, gli avrebbe detto che non l'ha educata in questo modo – io dovevo dialogare per i miei problemi che la figlia mi creò per tutti questi anni, con una malata che non parla e non si muove? **Tutta questa tutela ha il lavoratore che segue malati non autosufficienti?** Sotto rigoroso periodo ispettivo sia INPS che ITL! Quanti anni vogliamo andare avanti con queste REGOLE IRREGOLARI:

- Se l'ispettore non può, non vuole nel nostro caso, non ha diritto se la legislazione non lo permette, l'accesso in ambiente privato, domestico – posso pur capire: ma – se è solo l'accesso, l'unica prova del lavoratore domestico in essere vista la malafede di chi non vuole rispettare la legge , considerare il vero e giusto orario del lavoratore, straordinari, notturno, domeniche –soprattutto con dei disabili affetti da patologie come demenza, togliendo anche gli unici testimoni come inidonei, **allora il tuo lavoro ispettivo si trasforma in tutela alla illegalità, fai perdere i contributi al lavorator domestico, il giusto importo della disoccupazione e pensione!**
- Il rispetto della vita privata in generale è una cosa, ma **quando l'ambiente domestico è il posto di lavoro**, dove possono essere commessi sia abusi, sia incidenti sul lavoro, infortuni che possono causare l'invalidità sia temporanea che definitiva anche la morte sia del lavoratore che del assistito – allora **questo posto di lavoro, dove il lavoratore viene raggirato, abbiamo la concretezza che il lavoratore domestico non è tutelato sul posto di lavoro.**
- Nascondersi sotto una dicitura – senza prendere atto della pericolosità delle conseguenze quando **manca la fiducia** tra chi lavora in questo ambiente, si trasforma in abuso. Dirò di più, come cittadino straniero, in un paesino di campagna, mi sono "permessa" di chiedere aiuto, ascolto alle due autorità che ogni cittadino considera come tali, il sindaco del paese, e il maresciallo del posto. **In Comune, mi sono presentata con un esposto**, dopo averlo contattato prima accennando ai fatti, non c'era, aveva poi detto: queste sono questioni private, non mi riguardano. Ho portato comunque l'esposto (in quanto cittadino straniero, contribuente, che bussa alla porta delle autorità della zona, per un abuso di cui è oggetto). I diritti umani lo consentono, il sdegnarsi, fare un memoriale, esposto? L'ho lasciato ed ho un numero di registrazione, senza alcuna conseguenza. Nello stesso giorno capitò il fatto delle 4 ambulanze, il mio esaurimento. La mattina dopo sono finalmente riuscita a parlare con il maresciallo, nella sede, raccontandogli i fatti, di questi casi lui non si occupa e poi NON è REATO. Chiedendomi, ma lei ha testimoni? Ho detto che siccome non lavoro in un bosco lontano, ma alla vista di tutti, in oltre 7 anni tutti hanno visto e sanno tutto. Che nemmeno il sindaco può fare niente, devo andare ad un patrocinato per cercarmi un avvocato! Da lui sono andata dal dottore perché avevo la pressione alle stelle, non avendo dormito da troppe notti! Era 18 gennaio 2019!
- Quanti esposti ho mandato a livello INPS (Regionale, Interterritoriale, Nazionale), Enti come EBINCOLF, avvocati che contribuiscono come socci alla stipola del contrato collettivo nazionale dei lavoratori domestici – zero risultati, **non esiste alcuna tutela del lavoratore domestico in essere – ed è gravissimo.**
- Qui c'era anche un altro aspetto, il dover assistere il secondo malato non autosufficiente, senza risultare il fatto in nessun documento (la caduta dal sollevatore, l'ambulanza, era un pericolo giornaliero), poteva ripetersi. Il fatto che io, essendo convivente a tempo pieno, assistendo entrambi, sarebbe mancato uno dei due assistiti, anche dopo il decesso, con

uno solo, rimaneva il rapporto integro. Nel mio caso, oltre al rifiuto di inserire il padre nel contratto, nemmeno un superminimo, il sindacato CISL, della figlia, ha dato come soluzione un ora in più all'altra ragazza. Solo che peggiorando anche il padre, tra cambiare entrambi malati e dare i pasti ognuna al "proprio assistito", la mia mangiava con una siringa da più di 2 anni … rischiava di annegarsi senza rispettare i suoi tempi di masticare diventava tutto più pesante. Flebo a giorni alterni, defecazione ogni 3 giorni. Infatti quando "il suo assistito" ha avuto una crisi respiratoria, colpa la pressione troppo bassa, l'ho salvato a volo, mentre andavo da una stanza all'altra, davo da mangiare alla "mia assistita" nella sua stanza, ho attaccato subito la bombola di ossigeno al massimo e ho richiamato la ragazza spostandolo dalla carrozzina a letto con le gambe in alto. Non ci fossi io lì … **Ecco pericoli di cui non hanno speso una parola le ispettrici venute ben due volte inutilmente.** Cosa sarebbe capitato se NON "mio assistito" sarebbe morto, mentre io davo da mangiare alla "mai assistita", non potendo essere contemporaneamente in due stanze, questi erano **malati gravissimi**. E' questo quello che risale da chi legge i verbali, mai più deve capitare una cosa del genere ad un lavoratore in essere, negata l'udienza, tutto, archiviato per mancanza di prove! Mai più una presa in giro così! Mi avrebbero messo a tacere per la violazione della privacy!

Da che ora a che ora avrei io potuto andarmene tranquillamente senza rischiare una denuncia di abbandono d'incapace? Si fa presto ad istallare le telecamere per accusare la badante, ma non è di mio interesse sapere che tu sei sfruttata! Vattene se non ti conviene, così perdi anche la disoccupazione.

Hanno mai capito che stavano "interrogando" – al contrario? Avevano un contratto di lavoro di una persona convivente a tempo indeterminato con ben due non autosufficienti dentro, sulla carta un contratto truffa, e non smetterò di sottolinearlo, perché allo straniero che convive giorno e notte con malati, se non scrivi L'ORARIO delle 5 ore è perché tu, CISL, lo sfrutti per tutto l'arco della giornata: il denunciante vi chiedeva di SVINCOLARLO, di ridare la libertà della sua vita. Qual è la prova che lui abbandona oppure no dei malati, qual è l'orario della libertà, della sua vita privata? Non si è voluto LIBERARE il lavoratore dalle catene della menzogna, anzi, chiuse e rinchiuse doppiamente, archiviate e sepolte. Carte, carte, fogli: in realtà, malati gravissimi da abbandonare al proprio destino, grazie alla cecità, irresponsabilità di chi scrive senza garantire la veridicità dei fatti. Condannare il lavoratore mobbizzato: a lavoro e dalle istituzione che ridicolizzano il lavoro, la persona, il caso.

Ma non potete costringere una persona che mettendo piede in quella abitazione: è già sul posto di lavoro! Mentre: uscire da quella abitazione, è la sua LIBERTA'. Avevo chiesto la libertà di uscire: il tempo che la figlia dichiarava che non si lavora. Ai calcoli 5 ore * 6 gg inizia alle 7,00 – alle 12, 00 abbandono i malati, perché stando alle loro dichiarazioni … **chi dei firmatari INPS – ITL – INL si assume la responsabilità?** Dove stava scritto l'orario della mia libertà? Quando posso io andare a fare corsi professionali … che poi ho subito fatto? No: non esiste! La mia porzione di libertà giornaliera, era tra 14 – 17/ le rimanenti 21 ore giornaliere costantemente SUL POSTO DI LAVORO! Vogliamo scrivere questo su un pezzo di carta, Signor Direttore INPS – ITL – INL? NO! Ecco perché io ancora oggi mi ritrovo davanti muri di omertà, ma anche abuso. Non si può negare la libertà alle persone, costringendoli a lavorare, per poi riderli in faccia. Questa non si può fare, invece si è fatto!

Il 20 febbraio 2018 ho avuto la prova che la figlia aveva dei accordi con l'INPS, un altro verbale che scoprirò dopo 2 anni, i soldi in nero per il secondo malato si sono "trasformati grazie ad un verbale aggiuntivo, in soldi per la spessa" di cui io non mi sarei accorta? Allora i malati ci sono solo sulla carta, ma

perché l'INPS che già paga L.104 alla figlia e le indennità di accompagnamento, non sapeva che **non esistono contratti part-time per i conviventi che assistono non autosufficienti**? Un part-time con lavoratori conviventi ed io devo ancora lavorare senza contare mai l'orario notturno, straordinari? L'INPS non mi considerava proprio, il 20 febbraio 2020 ho mandato due testimoni alla sede INPS Alessandria, con un esposto per il Direttore Corrado Micheli , hanno dato il nr protocollo e basta!

Visto come stavano le cose, la guerra fu dichiarata, io invitata ad andarmene, ho detto, no! Troppo bello, così perdevo anche la disoccupazione. La dimissione per giusta causa, ma chi sarebbe stato in grado di dare la "giusta causa" ad una dimissione se non si è stato in grado di scoprire che uno guarda due non autosufficienti arrivando per ben due volte davanti alla porta e non entrare mai ?!

<**Lei signora non ha testimoni**! **Lei signora dica piuttosto che non ha più voglia di lavorare**!>. Il lavoratore in essere! <Io signora, se vogliamo dirla tutta, non ho più voglia di essere sfruttata, né da CISL, né da INPS, né da ITL, ma soprattutto, no dal garante della legalità, da chi dovrebbe tutelare la salute dei lavoratori ed il lavoro che va svolto, INL, sotto forma di contratti truffa>! Non si entra nell'abitazione privata, allora vuol dire che nell'abitazione privata DOVE NON C'E' UN RAPPORTO DI LAVORO, ma dove c'è un rapporto di lavoro, è IL POSTO DI LAVORO che porta il lavoratore pagato con 5 €/ h ad essere PRIVATO

Risposta: Chiarimenti della DENUNCIA - [redacted] Carmen da [redacted]

Direzione.alessandria <direzione.alessandria@inps.it> (Direzione.alessandria@inps.it) 21/2/2018 10:39

A enescu.carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Buongiorno,
confermo la presa in carico sia della documentazione inoltrata via email in data odierna sia di quella cartacea, consegnata a mano in data 20/2/2018 presso i nostri sportelli della Sede Provinciale. Sarà cura della Segreteria di Direzione monitorare il proseguo delle verifiche in corso e la comunicazione degli esiti.
I migliori saluti
Livio Meda
Responsabile Segreteria di Direzione
Inps Alessandria

sia dei contributi che della sua giusta disoccupazione e pensione, **allora QUESTA CATEGORIA DI PRIVACY diventa LA TUTELA DEL LAVORO IN NERO, soprattutto perché INPS aveva già i dati di entrambi malati essendo quello che pagava sia i permessi L.104 alla figlia che l'indennità di accompagnamento per i genitori.**

Da quel momento è iniziata la guerra, la figlia gestiva il padre *a modo suo* ed insieme ad altra ragazza mi controllava in ogni movimento contrariandomi, **un mobbing** organizzato per farmi andar via, per sminuire tutto quello che io facevo come lavoro ed il fatto che "voi stranieri siete tutti uguali"?! Chi non si fa schiacciare diventa disonesto?

Sentirti dire dalle ispettrici dell'INPS Alessandria: <**Lei signora non ha testimoni!>, tutto in essere!** Ho detto, domenica, visto che la figlia dichiara che io non lavoro, dunque non sono pagata – chi di voi si prende le responsabilità se io non vado a dare la cena ed i farmaci ai malati? Hanno alzato le spalle!

La figlia, se prima non entrava un dottore privato senza che io ci fossi presente <perché sei tu che li guardi>, adesso era il contrario, il dottore privato veniva nella mia assenza, cardiologo. Qui, non è quel "chi sei tu, per sapere tutto", qui era la salute reale del secondo malato, che INPS ignorava che sia nella mia cura: perché "l'altra – per 2/3 ore" – copriva le 21 ore che l'avevo io davanti? Qui la sua salute, gestita solo

da loro, per 2/3 ore di interpretazioni a volo, ignorando completamente le mie osservazioni. Oltre alla sorveglianza stressante, quello che prima decidevamo insieme per la cura dei malati, adesso ero diventata quella da non informare, dovevo intuire, anzi mi sono trovata a dover seguire una lista di 4 tipi di farmaci per abbassare la pressione del padre, risultato, 4 ambulanze in un giorno. **Io che sono inquadrata come non formato CS** dal 2011 – dopo 7 anni e 9 mesi esco NON FORMATO. Mi lasci in cura malati cronici, bombola con ossigeno, piaga da decubito da curare, piani terapeutici a non finire e sono rigorosamente non formato, chi fa il corso fa 500/1000 ore, in 7 anni e 9 mesi … Adesso se io mi presento per un altro posto di lavoro per la stessa categoria– sono non formato, ma nello stesso tempo più di 2000 ore all'anno nel ambito professionale?!

Nella legislazione italiana del lavoro, c'è LUL, Libro Unico del Lavoro, tutti i lavoratori hanno il diritto ad avere compilato LUL **solo i lavoratori domestici NO**. Chi non ha lo strumento per farsi valere, rispettare l'orario di lavoro, gli straordinari, notturno, la salute fisica, psichica per mancanza del controllo, per il sonno disturbato per anni. Denunciando – il verbale INPS rifiutato in fotocopia in sede, mentre non mi fu mai dato in mano per leggerlo, hanno scritto solo loro, quello che hanno voluto da tutto quello che io dichiaravo: non devo leggerlo, ma devo firmarlo. Non devo essere accompagnata, assistita, in quanto straniera, non fu letto per la conferma, semmai avessi qualcosa da raggiungere, non mi viene dato in mano per leggere quello che hanno scritto: ma lo devo firmare e non devo avere una fotocopia, cosa richiesta e rifiutata. Posso ritrovarlo, completamente cambiato nel contenuto, dopo anni di insistenze, con l'intervento di Roma e giustamente appellando anche ad un legale: questa è la tutela del lavoratore che ha denunciato in essere, combattendo per oltre 2 anni, in essere per la tutela del reale orario di lavoro svolto.

NULLA DEL NULLA: archiviazione senza motivazione e senza avviso, sarà una sorpresa da scoprire dopo la richiesta a ITL Alessandria, e scusate se non è anche questa una beffa: <<Io, INPS Alessandria, ti avviso in quanto denunciante oggi, 11/01/2019 – con un foglio datato internamente 05/10/2018 – che il 16/03/2018 – a 11 gg dal tuo ultimo verbale nella nostra sede di Alessandria, quando tu ti sei ribellata chiedendo: <Quanto tempo dovrei ancora aspettare con 5 ore sulla carta, oltre il tempo pieno straordinari e notturno compresi? Sotto indagine INPS> - abbiamo ARCHIVIATO, la tua denuncia del 18/10/2017!>>

Ma il lavoratore straniero allora non ha alcun diritto, perché a leggere quello che ho ricevuto come risposta dall'ITL Alessandria (dove poi sono andata in udienza), tra tutti i testimoni elencati, tra cui vicini di casa (non miei ma suoi): "sono saltuariamente presenti nel luogo di lavoro e, secondo la valutazione dell'Ufficio in intestazione, risultano per questo motivo inidonei a fornire informazioni utili all'accertamento". Questa è la motivazione con cui ITL Alessandria, si lava le mani del "oggetto Carmen" così si riferiranno all'Ambasciata Rumena a Roma, perché hanno controllato e non c'erano elementi sufficienti. E CI CREDO, avete tolto e rifiutato GLI UNICI TESTIMONI DI OGNI RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO del mondo! All'INPS Alessandria è capitata una cosa ancora più grave, si è presentata la donna rumena con cui ho lavorato tra 2014 e 2016, una volta iniziato il verbale ad ogni parola, la ispettrice: **"Ma lei signora lo sa che se non ha dichiarato al fisco quello che ha percepito in nero"…** ancora due parole scritte, fino a spaventarla veramente, tutto nella sede INPS Alessandria – noi eravamo in 3, loro in 2. **Ho alzato la testa per vedere, ci sono telecamere in questi post? NO! Sarebbe ora.** Così hanno rotto il verbale, **hanno convinto la donna che gli hanno fatto un grande favore, io sono rimasta senza testimoni, lei senza contributi ed il datore di lavoro di fatto raggiante**. E' questo il trattamento che è riservato a tutti gli stranieri in essere che denunciano un lavoro in essere, oppure solo ad Alessandria? Chiedevo a INL Roma.

Visto che l'inganno persiste, INPS non risponde: rispetto allora quello che hanno dichiarato. La figlia ha dichiarato solo 5 ore, la mia libertà non importa, alle 12, che sarebbero compiute le 5 ore che io

avrei dovuto lavorare, dimmi dove ti metto le chiave e me ne vado. Qualcuno venga a guardargli, visto che DICHIARI CHE IO LAVORO SOLO 30 ORE ALLA SETTIMANA, cioè 5 ore in 6 giorni. **Solo a questo punto ha finalmente capito che non scherzo**, "variato il contratto" vale a che ha pagato i contributi che doveva pagare ma solo dal 23/04/2018 -, saprò solo l'11 gennaio 2019, che l'INPS aveva già archiviato il caso come tutto regolare. L'INPS ha sempre negato l'udienza, ITL l'ha accordata ma *per dirti solo che bisogna essere contenta che sono riuscita a "variare il contratto"*. Ma perché gli altri anni di lavoro, bisogna lasciarli perdere? Il Direttore ITL mi aveva fatto credere che non hanno relazioni con INPS, ognuno risponde delle sue cose; a quattro mani che hanno firmato per l'Ambasciata Rumena a Roma che l'hanno firmata a quattro mani! Le 3 risposte date per la chiarezza dei contributi da 30 a 54 ore al mese, fu comune – hanno concluso che sia per 30 che per 54 hai la piena copertura di 52 settimane – **dimenticando di completare la frase con la più bassa disoccupazione e più bassi contributi per la pensione – avere il minimo oppure il massimo è la stessa cosa! Pagare 130 ore di contributi anziché 234 è uguale avere il massimo oppure il minimo della disoccupazione (che è contributiva per solo i lavoratori domestici, sarà una nera costatazione).** Mentre nel sito INPS alla rubrica retribuzioni nel cassetto previdenziale la somma non ha alcun collegamento con la

[redacted]carmen@libero.it 24/4/2018 16:29

[redacted]

A Rodofili Michela <michela.rodofili@inps.it> • alba.gallese@inps.it

Buongiorno,

Non lo so più cosa devo capire, cosa mi posso aspettare. Il contratto è stato cambiato da 30 a 54 ore settimanale dal 23/04/2018 - andando a Casale Monferrato nella stessa sede,Via Rivetta 41, dove R[redacted] B[redacted] aveva fatto il contratto nel 2011. Dopo più di un mese da un appuntamento telefonico, con tanto di conferma per 07/04 - quando non è venuta la responsabile Sig. Stefania, un'altro appuntamento 13/04 - per la modifica del contratto. Lì, nella sede, abbiamo parlato tra altre cose, della signora che ha combinato tutto questo <pasticcio> , Sig. Cristina - e con un semplice "non lavora più da noi" - basta e avanza! Testualmente, lì parlando di tutto quello che si potrebbe fare per rimediare il passato contributivo, la Sig. B[redacted] R[redacted] ha detto che lei pagherà tutto che sarà da pagare. Ieri, portandomi la busta paga, gli ho chiesto: "Perché non stabiliamo un appuntamento con le signore dell'Inps, dove andiamo insieme - per chiarire una buona volta cosa c'è da fare ? Ha detto che di questa cosa si occupa già la Sig. Stefania - responsabile del CISL ! Erò anche io quando gli aveva detto di contattarvi, ecco perché non so più cosa pensare, il tempo passa ...

Vi ringrazio, e se qualcuno mi può dare qualche notizia - a che punto siamo - sarei più contenta.

In fede,

[redacted] Carmen

retribuzione percepita nell'arco dell'anno, (per cui ho pagato le tasse), ma è una retribuzione calcolata in un modo strano, che risulta molto più bassa di quella per cui paghi realmente le tasse – anche questo un altro grande mistero tutto a sfavore del lavoratore domestico, lo straniero disinformato. Perché i 12.000 € per cui pago le tasse non sono uguali ai 12000 € che percepiscono tutti gli altri lavoratori? Perché al posto di 12.000 € scrivi solo 7000 € oppure 8000 € se io ho pagato le tasse per 12.000 € ? **Allora non scrivere sotto la dicitura reddito percepito altri valori**, ma scrivi "reddito equivalente calcolato in maniera diversa", perché il lavoratore legga e comprenda quello che veramente rappresenta la dicitura, non usando ambiguità nel presentare la verità, persuadere. Dopo 7 anni e 9 mesi esco altamente NON FORMATO, allora non avrei dovuto amministrare né farmaci salvavita, né fare defecazione ogni 3 giorni alla mia assistita, ESSENDO NON FORMATO! Privare il lavoratore di una qualifica per aver assistito malati affetti di gravi patologie degenerative per oltre 7 anni, anzi non trasportabili, un ospedale in casa. Ci sono troppe contraddizioni in questo ambito lavorativo, nessuna tutela per la copertura contributiva. Nessun lavoratore in Italia può prestare la sua attività per 7 anni senza acquisire alcuna qualifica professionale.

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Aprile 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
30		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	11,00		137,94

Dopo qualche anno la figlia ha chiesto la tutela del padre, mentre per la madre non gli fu concessa ebbe un tutore legale nominato dal Tribunale di Vercelli, un avvocato donna. Si è presentata una sola volta, e poi era sempre in collegamento con la figlia, nemmeno sotto la sua tutela ho mai potuto firmare un orario di entrata uscita, quando non c'ero di notte avesse capitato mai qualcosa. Ci sono le e-mail, corrispondenza, mai nulla risolto, promessa sì, mai mantenuta. Non usare <<parola contro parola>, come dicevano le ispettrici INPS: <**Signora, è la sua parola contro la parola della figlia**: allora vogliamo SCRIVERE questo orario una buona volta, finire con questo gioco pericoloso?> Niente! Non è mai esistito, anche se in

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Maggio 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
54		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	3,00		6,98
Straord. dalle 06 alle 22	1,00		19,76
Straordinario domenica o festivita'	5,00		37,20

segno di protesta non firmavo più la busta paga da 8 mesi, perché non erano considerate le ore di straordinario, non contava niente, pagavano il bonifico con l'importo che volevano loro. Un giorno prima del mio rientro dalle ferie, la mia assistita è mancata, ma avevo già ricevuto 3 giorni prima dal avvocato tutore la mail PEC di essere *esonerata da rientrare, di andare da sola a ritirarmi la roba, non dovevo nemmeno essere aiutata da qualcuno dei miei dopo 7 anni e 9* mesi perché ho chiesto l'onestà al datore di lavoro di fatto. Ed è stata proprio l'avv. a non accettare nemmeno il tentativo di riconciliazione da parte del lavoratore in essere (15 luglio 2019). DTL ALESSANDRIA che aveva ricevuto il tentativo portato a mano oltre aver messo un timbro non ha fatto assolutamente niente, un consiglio, una comunicazione – niente, risponde dopo mesi di silenzio a fine gennaio 2020, dopo aver richiesto a Roma.

Questa è la mia via crucis di un lavoratore domestico, che ha assistito due non autosufficienti, che percepisce una misera disoccupazione grazie ai non controlli INPS e ITL ALESSANDRIA, ma anche di una grande e tacita alleanza. "Bisogna andare in tribunale, bisogna spendere soldi, salute e anni di vita" – **questo non dovrebbe mai capitare al lavoratore domestico che denuncia in costanza di rapporto di lavoro!** E la sto percorrendo ancora la mia via crucis, che è di tutti i lavoratori domestici raggirati in questo modo. CHI MAI SARA' IN GRADO DI FAR RISPETTARE I DIRITTI DEI LAVORATORI DOMESTICI, CI VORRA' UN MIRACOLO, CHIEDIAMOLO a San Giuseppe, anche lui emigrò e lavorò all'estero. Quando vedi che il male progredisce, ha sempre più alleati, oggi non la faccio più SOLO PER ME, ma per tutti quelli che hanno vissuto la stessa situazione, e forse sono finite in strada, rinunciando al processo – che non deve esistere – per obbligo almeno per il lavoratore che denuncia in essere. Augurandomi che il debole non diventi più debole e chi non vuole rispettare la legge abbia così alta protezione e tutela.

Codice INPS	9511220194114010			SEDE	ALESSANDRIA					
C.F. Datore Lavoro	[redacted]			CODICE RAPPORTO	9511220194		234	12	2808	full time
C.F Lavoratore	[redacted]						130	12	1560	part time 702
ANNO	TRIM	RETRIB.ORARIA	ORE	IMPORTO	CODICE ORGANIZZ.	CONTRIB. ORG.	IMPORTO TOTALE			
2011	4	€ 7,48	120	€ 118,80		€ 0,00	€ 118,80			
2012	1	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	2	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	3	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	4	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
2013	1	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	2	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	3	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	4	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
2014	1	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	2	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	3	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	4	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
2015	1	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	2	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	3	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	4	€ 8,31	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307		
2016	1	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	2	€ 8,69	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307		
	3	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	4	€ 8,69	425	€ 429,25	F2	€ 12,75	€ 442,00	277		
2017	1	€ 8,69	365	€ 368,65	F2	€ 10,95	€ 379,60	337		
	2	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	3	€ 8,69	420	€ 424,20	F2	€ 12,60	€ 436,80	282		
	4	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
2018	1	€ 9,06	409	€ 417,18	F2	€ 12,27	€ 429,45	293		
	2	€ 9,06	653	€ 666,06	F2	€ 19,59	€ 685,65	49		
	3	**€ 5,04**	**728**	**€ 742,56**	F2	**€ 21,84**	**€ 764,40**	**7780**		
	4	**€ 5,04**	**729**	**€ 743,58**	F2	**€ 21,87**	**€ 765,45**			
2019	**1**	**€ 5,08**	**739**	**€ 768,56**	F2	**€ 22,17**	**€ 790,73**			
	2	**€ 5,08**	**719**	**€ 747,76**	F2	**€ 21,57**	**€ 747,76**			
	3	**€ 5,08**	**677**	**€ 704,08**	F2	**€ 20,31**	**€ 724,39**			
						2012	1248			
	ore anno		**54**	**4,33**	233,82	2013	1248			
	1248	diff anno				2014	1248			
	234	3				2015	1248			
	702	ore trim				2016	1248			
						2017	1248			
						2018	342			
							7830	ore		

Dovevano solo mettere allo stesso tavolo chi lavora e chi paga, chi ha gestito tutto in tutti quei anni, il contratto per conto terzi, ha sempre manipolato l'orario di lavoro, l'unica figlia. Invece, no! Ecco perché è disumano tutto ciò, firmato e certificato di chi "tutela il lavoro, il lavoratore".

Allego solo una parte dei miei combattimenti a livello istituzionale, è un caso che ha un numero di registrazione sia a Roma al Ministero del Lavoro, sia in Romania al Ministero del Lavoro. Romania ha risposto per ben due volte che di quello che hanno firmato i direttori INPS e ITL Alessandria sono responsabili. S'immagini la "badante" che inizia un processo contro direttore INPS – ITL, paga il grafologo perché accerti la falsità della sua firma sui verbali manomessi, mentre del primo ho le foto e si vede chiaro tutto.

Ci vorrebbe un sindacato SOLO PER I LAVORATORI STRANIERI, che segua tapa per tapa che i diritti dei lavoratori siano rispettati, che abbiano una persona accanto che attesti le loro dichiarazioni, un verbale d'interpello, da compilare, in fogli ricalcanti e con tanto di serie, non sarebbe mai capitato se questo fosse esistito. La video sorveglianza, non sarebbe mai capitato di scrivere, persuadere il testimone per poi buttare nella spazzatura il verbale, in sede INPS Alessandria. Questo è inconcepibile per un lavoratore straniero che si fida dei funzionari dello Stato.

Adesso sarete Voi a dire sì, qualcosa può cambiare, migliorare – altrimenti sarà un altro caso archiviato, ma che risolto porterebbe tanto sollievo a chi si china sui malati lasciando in disparte per anni suoi cari. *Sulla mia carta d'identità c'è scritto "badante" – per me vuol dire dare la voce a chi non ha voce, sollievo e dignità, umanizzare la malattia, far sorridere chi soffre, in questo mi sono "qualificata", ringraziamenti ricevuti anche dai malati di Alzheimer mi hanno consolato.*

Distinti saluti,

Carmen Gabriela Data 15/06/2020

Ad oggi, diretta a tutti i lavoratori che hanno vissuto lo stesso incubo. Ho scoperto grazie alle risposte ricevute nel nome del Presidente della Repubblica Italiana, dalla Segreteria, che Lui in persona non saprà mai nulla, un Magistrato, non avrebbe mai risposto in quel modo, è la prova che nessuno legge.

La prova che la giustizia sociale è ostacolata. INL – Vigilanza Nazionale del Lavoro; chi non ha mai risposto, chi non ti considera nemmeno, i grandi assenti dalla giustizia sociale **e chi da anni si ostina a rispondere alla domanda**: <**Mi volete dire qual è la fascia oraria in cui posso acquistare la mia libertà**, senza rischiare l'abbandono d'incapace, con due disabili a carico: visto che non avete voglia di attestare il reale lavoro svolto? Secondo le indagini lavoro solo 5 ore? **Allora, comunicatemi la fascia oraria, ed io me ne vado tranquillamente!>.**

Risposta: Archiviazione, non hai elementi sufficienti! – Io, vi chiedevo l'orario della mia libertà, avevo già capito che in Italia l'orario di lavoro per INPS non vale nulla, la salute e la paga giusta, i contributi, non v'interessano: visto e considerato vi chiedevo, a che ora posso PARTIRE? Era questa la domanda. L'orario in base a cui avete archiviato la vita lavorativa dello straniero che denunciava in essere. Lui, aspettava lì, la vostra liberazione, svincolarlo da ogni peso giuridico verso quei malati. Non avete mai risposto. Ed è per questo che il lavoro si trasformò in carcere senza sbarre e senza diritto alla sua attestazione, peggio perché nel carcere c'è il guardiano che attesta; qui avete lasciato il lavoratore in mani alla sola malafede: <la parola mendace contro la verità>, archiviando, perché irresponsabili verso malati, la salute del lavoratore e la tutela del orario reale di lavoro svolto. L'irregolarità del contratto CISL non v'interessa, l'orario, nemmeno, la libertà del lavoratore pure ?!? Cosa succede a INL Italia?

Organizzazione Internazionale Del Lavoro

Direttore Generale GUY RYDER

Stesso testo mandato anche alla sede di Roma (ILO)

e al Presidente della Repubblica Italia Sergio Mattarella

Oggetto: **La convenzione Europea 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, in Italia non viene applicata, art.7 e art.10, art. 17, art. 18, soprattutto se stranieri,** nemmeno nel periodo della denuncia del lavoratore in essere. Per l'arco di quasi 2 anni non hanno mai voluto mettere alla stessa tavola il datore di lavoro di fatto ed il lavoratore, compromettendo il rapporto di lavoro, la salute dei assistiti e quella del lavoratore, un *mobbing* orizzontale e verticale raddoppiato sul posto di lavoro.

PARTE SECONDA

Se non avessi vissuto in prima persona non avrei creduto che possa succedere una cosa simile nei uffici dello Stato Italiano, non avrei nemmeno potuto immaginarlo che il lavoratore in essere può essere talmente raggirato e la rabbia ha toccato il culmine quando, studiando nel mio corso (operatore paghe e contributi), la legislazione del diritto del lavoro italiano. NESSUNO MAI MI AVEVA INFORMATO DI NIENTE IN ASSOLUTO. Se io "disturbavo" era perché lavoravo sotto "indagine INPS" con 5 ore al giorno sulla carta, senza alcuna collocazione dell'orario giornaliero, in un contratto part-time a tempo INDETERMINATO, con due disabili a carico, in più il mio datore di lavoro **sulla carta**, era niente di meno che una persona affetta di demenza, che non ha mai firmato alcuna cosa in sede CAF/CISL Casale Monferrato via Rivetta 41, ma che dall'inizio alla fine è stato solo l'unica figlia a gestire tutto. Lei presenze quando e come vuole, anche la mancanza della mia firma in segno di protesta che "la busta paga in ogni parte del mondo" riflette la dignità che viene data prima al lavoratore, in quanto persona umana, ma anche a livello retributivo, contributivo, sanitario – pensionistico. DA QUESTA SITUAZIONE – PER NON AVER SAPUTO METTERE ALLA STESSA TAVOLA CHI LAVORA CON CHI PAGA e gestiva questo rapporto di lavoro dall'inizio alla fine. Sono uscita con una misera disoccupazione e contribuzione per la pensione – l'import della disoccupazione che dopo i primi 3 mesi scalerà mensilmente di 3%. In un paese straniero, **dove non puoi più affittare un'altra casa perché nessuno affitta senza una busta paga!**

Quando ho "bussato e chiesto aiuto", infatti si chiama proprio RI, cioè richiesta di intervento, alle porte di ITL Alessandria, ero già riuscita a "variare il contratto" dal 23/04/2018 – lottavo per i contributi, avevo il sospetto che qualcosa non andava. Che qualcosa capitava nel triangolo INPS -ITL- CAF/CISL. Perché **AVEVO accettato** di rimanere a seguire sua madre (avendo già trovato un altro lavoro) ha incaricato in sede CAF/CISL la responsabile Stefania, di cui mi aveva dato pure numero di telefono (per tenermi informata dell'andamento della pratica del pagamento contributivo, numero a cui non ha mai risposto nessuno). Era stata questa la condizione per cui sono rimasta, non per essere abbindolata tra istituzioni come INPS – ITL – CAF/CISL.

Perché il lavoratore straniero non potrà MAI AVERE RAGIONE NEMMENO IN ESSERE di fronte alla METODOLOGIA IATLIANA del verbale di interpello.

Per i miei studi, per la mia curiosità di come avrebbero dovuto andare legalmente le indagini, verbali, specialmente per gli stranieri, mi sono scaricata delle direttive ministeriale di cui INPS Alessandria non ha rispettato assolutamente niente, non i termini di comunicazione, non l'informazione della persona di come dovranno andare le cose – perché HANNO DIMENTICATO CHE IN TUTTA QUESTA BUFFERA CHE COMPORTA LA DENUNCIA IN ESSERE, IL LAVORATORE, LAVORAVA, DORMIVA, MANGIAVA SEMPRE LI'- AUMENTANDO LA PRESSIONE TRA LA FIGLIA, L'ALTRA RAGAZZA E L'INPS CHE MI AVEVA ABANDONATO, MA ERA IN CONTATTO STERTTISSIMO CON LA FIGLIA! Una volta il gioco scoperto, ho cambiato la strategia.

PROCEDIMENTO DEL VERBALE IN SEDE INPS – Niente del genere, nemmeno scherzando che tu, cittadino straniero: comprendi, sai leggere, scrivere la lingua italiana.NO, MAI! Però sarà proprio questo che mi aveva fatto infuriare, quando mandando con tanto di delega allo sportello il nuovo contratto: l'hanno cacciato via con queste parole: "Abbiamo chiuso, ancora con questa Enescu Carmen, non sa nemmeno bene parlare, l'italiano! AVREBBE AVUTO BISOGNO DI UN INTERPPRETE!". E se non sapesse nemmeno parlare bene l'italiano, stando alle loro parole, come mai allora l'avete interpellata, fatta firmare, chi l'ha accompagnato allontanato per non assistere, rifiutata una fotocopia del verbale di interpello! Qual è la difesa, la prova che lo straniero ha in mano dopo questi verbali di interpello? Qui c'è un grosso problema, NIENTE, SEI COMPLETAMENTE NELLE LORO MANI, RITORNI A LAVORO DOVE TI RIDONO IN FACCIA, PERCHE' SI ERANO GIA' ACCORDATI – con due disabili a carico, di cui uno, invisibile.

Come se io dichiaro che mi hanno rubato qualcosa e tu per questo testo scrivi che "io ho rubato".

Se loro hanno chiuso la relazione, QUANDO? Dopo aver rotto il verbale del secondo testimone, rifiutato il terzo e non farsi mai trovare per il quarto? Hanno detto che *il loro lavoro* è passato nelle mani dell'Agenzia delle Entrate, trattandosi di soldi in nero che io avevo dichiarato che percepivo per il secondo malato. Perché se avessero detto altrimenti avrei chiamato anche la televisione in diretta essendo all'epoca un lavoratore in essere con part-time sulla carta. Infatti perché non hanno mai mandato la risposta che solo a gennaio 2019? Perché io ero tenuta in aspettativa – PROPRIO PER LA MANCANZA DELLA LORO RISPOSTA. SI FA UNA DENUNCIA SENZA AVERE ALCUN ESITO, muove qualcuno al mondo qualcosa prima di avere un esito tra le mani? Ma quando si deve comunicare l'esito, anche L'ARCHIVIAZIONE DEL CASO, in non più di 90 giorni – contiamo dal loro 16/03/2018 – anche a 05/10 non al 11/01/2019 quando è arrivato. Ogni relazione finale, ha nella sua intestazione dei termini di per essere informati, poter fare ricorso e la modalità in cui il lavoratore possa farsi valere i diritti.

ITL Alessandria – leggendo la risposta dell'ITL oltre a rifiutare gli UNICI TESTIMONI CHE UN LAVORATORE DOMESTICO DA OGNI PARTE DEL MONDO POSSA MAI AVERE – "**in merito alle circostanze segnalate e tenuto conto degli effetti della prescrizione** – **di cui in qualità di cittadino straniero non mi**

informano minimamente – per me c'è la prescrizione, per l'INPS che non mi comunica niente IN TEMPO UTILE, non c'è prescrizione, **la S.V. potrà in ogni caso far valere le pretese nelle opportune sedi giudiziali ed ivi esperire – con la necessaria difesa tecnica – ogni ulteriore mezzo di prova ritenuto utile all'accertamento dei fatti.** Tradotto – TU ITL – RIFIUTI TUTTI I TESTIMONI UTILI IN ORDINE AL TEMPO, CIOE' dall'inizio del rapporto, 2011 – e concludi in mio sfavore perché hai accolta L'UNICA TESTIMONIANZA CHE NON E' rilevante, proprio per le SOLO 2/3 ore in più da troppo poco tempo, ha accolto la sua relazione riservata ai nomi e cognomi dei MIEI TESTIMONI – per consigliarti e CONCLUDERE CON L'ALLEATO DEL MIO AVVERSARIO, anzi il lavoratore in essere bisogna anche spendere tanto denaro in esperti e avvocati, "la badante"! Hanno mai letto IL CONTRATTO CHE NON STA NE' IN CIELO NE' IN TERRA, si sono mai abbassati ad aprire il CCNL lavoratori domestici per leggerlo.

Ho dovuto firmare in sede CAF/CISL non il contratto – ma la protezione dei dati, perché il contratto POTRA' ESSERE FATTO SOLO FRA ALTRE DUE SETTIMANE, e poi quello arriverà via mail!

MA CI RENDIAMO CONTO CHE LA DICHIARAZIONE PER LA PRIVACY è più importante del contratto di lavoro, questo lamentavo io con tutti questi grandi signori! TU LAVORATORE DOMESTICO IN ESSERE, SE HAI DENUNCIATO – SOTTO LA TUTELA DELLA PRIVACY ITALIANA – NON AVRAI MAI GIUSTIZIA!

I VERBALI INPS MANOMESI – brutta cosa, impazzisci guardando i fogli, il contenuto, la tua presunta firma, che **sembra**, si assomiglia con la tua, ma non lo è. Dici ma come hanno saputo farla, l'originale è sempre esistito, perché io ho certamente firmato il verbale, ma non QUEL VERBALE! Ed è qui che uno si sente male, rubato, ingannato. Guardando, oggi, guardando domani – ho iniziato ad ingrandire e guardare con più attenzione e notare che il verbale tipico dell'INPS ha nell'alto e basso, quasi la stessa coerenza delle linee, mentre l'intero corpo del testo può essere sostituito – il contenuto – la dichiarazione stessa, con un altro contenuto, cioè semplicemente, tagliando da un altro foglio di verbale vuoto, solo la parte di mezzo con la dichiarazione che tu vuoi, stampare – il nostro caso, mantenendo integra (originale) sia la parte alta che le firme. Qui però si è andato ben oltre.

Il lavoratore che non è assistito da nessuno al verbale di interpello (anzi il verbale di interpello è un verbale aggiuntivo al verbale di PRIMO INGRESSO MAI AVVENUTO nel nostro caso), ci rendiamo conto della distorsione dei diritti di un lavoratore soprattutto in essere, in particolar modo IL LAVORATORE DOMESTICO, L'UNICO ESCLUSO DAL LUL IN ITALIA! ITL Alessandria, ha rinnegato anche il lavoro svolto come cosa già controllata, verificata, buste paga comprese – bollettini MAV INPS si riferisce a G. M. – una malata in stato di coma come a persona in grado di difendersi in qualche sede, non nominando mai l'unica figlia, che raggirava tutto da sempre, chi sa come mai???

Chi potrà mai aiutare un lavoratore domestico straniero a farsi valere il suo lavoro in simili condizioni. Negato ogni tentativo di riconciliazione nella sede ITL, dico negato, perché presumo, non hanno mai risposto a NULLA, non hanno mai risposto alla mia richiesta di informazioni, in quanto cittadino straniero, altamente disinformato dalle stesse istituzioni, chiedendo informazioni semptre)– perché è un contro se stessi averlo rifiutato (con tutte le loro formule e articoli) perché se tu ITL dai in mano al lavoratore straniero la copia della Richiesta di Intervento – sul retro sta scritto " **Si provvede ad informare il denunciante che, in base a quanto previsto dall'art. 11, D.Lgs. 124/2004, la presente richiesta di intervento può formare oggetto di tentativo di conciliazione davanti ad un funzionario di questo Ispettorato."** Nella redazione dei verbali in sede, ITL rispetta la procedura per gli stranieri mentre INPS che era l'Ente che ha ricevuto la denuncia non ha rispettato NULLA. Dovevo tornare a lavorare nelle stesse condizioni e portare dei testimoni, mentre sul posto di lavoro ero <INVISIBILE>, la cosa più assurda che può capitare a chi denuncia in essere. L'assurdo in stato puro.

Questo caso fu esposto anche al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che fu subito archiviato come non di loro competenza **m. dg. DAG. 06/03/2020. 0046237. U** nella persona del **Responsabile Mario Di Iorio** che allego.

Con tutta questa CERTIFICAZIONE abbiamo la certezza, la conferma che il lavoratore domestico in essere non potrà prevalere mai, né con una difesa idonea, né con la salute a lavorare oppure seguire pratiche giudiziarie, burocratiche e subbugli a non finire. Questa è la conseguenza del NON AVER EFFETTUATO IL PRIMO VERBALE DI INGRESSO PER "COLPA" DELLA PRIVACY, ma che si è potuto benissimo spendere denaro dello STATO ITALIANO per visitare a casa sua il datore di lavoro di fatto, lasciato il lavoratore domestico nella prepotenza ed abuso di chi non ha mai voluto pagare i giusti contributi. Mi sono permessa a ribellarmi, perché in pochi sono arrivati così lontano. Se non è l' incompetenza professionale è la corruzione per non dire entrambe, che cosa ha portato così lontano a diventare crudeli con il lavoratore sfruttato e raggirato?

Grazie,

Carmen Gabriela

15/06/2020

SECONDA CHE E' ANCHE L'ULTIMA PARTE - [redacted] Carmen INPS ITL Alessandria

[redacted]carmen@pec.libero.it <[redacted]carmen@pec.libero.it>
A: rome@ilo.org; rome@ilo.org
12/05/2020 10:54
1 2

iol rome seconda p...
3.1 MB

1 allegato

Organizzazione Internazionale Del Lavoro
Sede: ROMA, ITALIA

Oggetto: La

convenzione Europea 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori

domestici, in Italia non viene applicata, art.7 e art.10, art. 17, art. 18,

soprattutto se stranieri, nemmeno nel periodo della denuncia del lavoratore in

essere. Per l'arco di quasi 2 anni non hanno mai voluto mettere alla stessa

tavola il datore di lavoro di fatto ed il lavoratore, compromettendo il

rapporto di lavoro, la salute dei assistiti e quella del lavoratore, un mobbing

orizzontale e verticale raddoppiato sul posto di lavoro.

SECONDA CHE E' ANCHE

L'ULTIMA PARTE
Non ho altro da raggiungere, se non che mi auguro che la verità

UNIONE EUROPEA, CONVENZIONE N. 189

CONVENZIONE SUL LAVORO DIGNITOSO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DOMESTICI, 2011(1)

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro ed ivi riunitasi il 1° giugno 2011 per la sua centesima sessione;

Consapevole dell'impegno assunto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro di promuovere il lavoro dignitoso per tutti attraverso il raggiungimento degli obiettivi della Dichiarazione dell'ILO relativa ai principi e diritti fondamentali nel lavoro e della Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta;

Riconoscendo il contributo significativo dei lavoratori domestici all'economia mondiale, anche tramite l'aumento delle opportunità di occupazione rimunerata per le lavoratrici ed i lavoratori con responsabilità familiari, lo sviluppo dei servizi alla persona a favore degli anziani, dei bambini e dei disabili nonché attraverso consistenti trasferimenti di reddito sia all'interno di un singolo paese che tra paesi diversi;

Considerando che il lavoro domestico continua ad essere sottovalutato e invisibile e che tale lavoro viene svolto principalmente da donne e ragazze, di cui molte sono migranti o appartengono alle comunità svantaggiate e sono particolarmente esposte alla discriminazione legata alle condizioni di impiego e di lavoro e alle altre violazioni dei diritti umani;

Considerando inoltre che, nei paesi in via di sviluppo dove le opportunità di lavoro formale storicamente sono rare, i lavoratori domestici rappresentano una percentuale significativa della popolazione attiva di tale paesi, rimanendo tra le categorie più marginalizzate;

Ricordando che, salvo disposizioni contrarie, le convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro si applicano a tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori domestici;

Notando che la Convenzione (n. 97) sui lavoratori migranti (riveduta) del 1949, la Convenzione (n. 143) sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) del 1975, la Convenzione (n. 156) sui lavoratori con responsibilità familiari del 1981, la Convenzione (n. 181) sulle agenzie private per l'impiego del 1997, la Raccomandazione (n. 198) sulla relazione di lavoro del 2006, sono particolarmente rilevanti per i lavoratori domestici, così come il Quadro multilaterale dell'ILO sulle migrazioni per lavoro: Principi e linee guida non vincolanti per un approccio alle migrazioni per lavoro basato sui diritti (2006);

Riconoscendo che le condizioni particolari nelle quali viene svolto il lavoro domestico rendono auspicabile di completare le norme di portata generale con norme specifiche per i lavoratori domestici in modo da permettere loro di godere pienamente dei loro diritti;

Ricordando altri strumenti internazionali rilevanti quali la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, la Convenzione

sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità transnazionale organizzata, e in particolare il suo Protocollo addizionale volto a prevenire, reprimere e punire la tratta delle persone, in particolare delle donne e dei bambini, nonché il suo Protocollo contro la tratta illecita di migranti per terra, aria e mare, la Convenzione relativa ai diritti del bambino e la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative al lavoro dignitoso per i lavoratori domestici, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che tali proposte avranno forma di convenzione internazionale, adotta, oggi sedici giugno duemilaundici, la seguente convenzione che verrà denominata Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011.

(1) Traduzione italiana non ufficiale a cura dell'Ufficio ILO di Roma.

Articolo 1

Ai fini della presente Convenzione:

a) l'espressione "lavoro domestico" significa il lavoro svolto in o per una o più famiglie;

b) l'espressione "lavoratore domestico" significa ogni persona che svolge un lavoro domestico nel quadro di una relazione di lavoro;

c) una persona che svolga un lavoro domestico in maniera occasionale o sporadica, senza farne la propria professione, non è da considerarsi lavoratore domestico.

Articolo 2

1. La convenzione si applica a tutti i lavoratori domestici.

2. Un Membro che ratifichi la presente Convenzione può, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico, escludere totalmente o parzialmente dal suo campo di applicazione:

a) alcune categorie di lavoratori che beneficiano, ad altro titolo, di una protezione almeno equivalente;

b) alcune categorie limitate di lavoratori relativamente ai quali si pongono problemi particolari di significativa importanza.

3. Ogni Membro che si avvalga della possibilità offerta al paragrafo precedente deve, nel suo primo rapporto sull'applicazione della convenzione in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, indicare tutte le categorie particolari di lavoratori escluse, precisando le ragioni di tale esclusione e, nei rapporti successivi, specificare tutte le misure che avrà adottato per estendere l'applicazione della convenzione ai lavoratori in questione.

Articolo 3

1. Ogni Membro deve adottare misure volte a assicurare in modo efficace la promozione e la protezione dei diritti umani di tutti i lavoratori domestici come previsto dalla presente Convenzione.

2. Ogni Membro deve adottare, nei confronti dei lavoratori domestici, le misure previste dalla presente Convenzione per rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali nel lavoro, in particolare:

a) la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva;

b) l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;

c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile;

d) l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione.

3. Ogniqualvolta adottino misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici e i datori di lavoro domestico godano della libertà sindacale e del riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, i Membri devono proteggere il diritto dei lavoratori domestici e dei datori di lavoro domestico a costituire le proprie organizzazioni, federazioni e confederazioni e, a patto di rispettarne gli statuti, di aderire alle organizzazioni, federazioni e confederazioni di loro scelta.

Articolo 4

1. Ogni Membro deve fissare una età minima per i lavoratori domestici, compatibilmente con le disposizioni della convenzione (n. 138) sull'età minima del 1973, e della convenzione (n. 182) sulle forme peggiori di lavoro minorile del 1999. L'età minima non deve essere inferiore a quella prevista dalla legislazione nazionale applicabile all'insieme dei lavoratori.

2. Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che il lavoro svolto da lavoratori domestici di età inferiore ai 18 anni e superiore all'età minima di accesso al lavoro non li privi della scolarità obbligatoria o comprometta le loro possibilità di proseguire gli studi o di seguire una formazione professionale.

Articolo 5

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino di una effettiva protezione contro ogni forma di abuso, di molestia e di violenza.

Articolo 6

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici, così come l'insieme dei lavoratori, godano di condizioni di occupazione eque nonché di condizioni di lavoro dignitose e, ove i lavoratori siano alloggiati presso le famiglie, **di condizioni di vita dignitose che rispettino la loro vita privata**.

Articolo 7

Ogni Membro deve adottare misure volte a assicurare che i lavoratori domestici siano informati delle loro condizioni di occupazione in maniera appropriata, verificabile e facilmente comprensibile, preferibilmente, ove possibile, per mezzo di un contratto scritto in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, in particolare per quanto riguarda:

a) il nome e l'indirizzo del datore di lavoro domestico;

b) l'indirizzo del o dei luoghi di lavoro abituali;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro e, se il contratto è a tempo determinato, la durata;

d) il tipo di lavoro da svolgere;

e) la remunerazione, il suo modo di calcolo e la periodicità dei pagamenti;

f) l'orario normale di lavoro;

g) il congedo annuale pagato e i periodi di riposo quotidiano e settimanale;

h) il vitto e l'alloggio, se del caso;

i) il periodo di prova, se del caso;

j) le condizioni di rimpatrio, se del caso;

k) le condizioni relative alla cessazione della relazione di lavoro, ivi compreso ogni preavviso da rispettare da parte del datore di lavoro o del lavoratore.

Articolo 8

1. La legislazione nazionale deve prevedere che i lavoratori domestici migranti reclutati in un paese per svolgere un lavoro domestico in un altro paese debbano ricevere per iscritto una offerta di lavoro o un contratto di lavoro valido nel paese nel quale il lavoro verrà svolto, e che espliciti le condizioni di occupazione di cui all'articolo 7, prima di varcare le frontiere nazionali per svolgere il lavoro domestico al quale si applica l'offerta o il contratto.

2. Il paragrafo precedente non si applica ai lavoratori che godono della libertà di circolazione per accedere ad un posto di lavoro in virtù di accordi bilaterali, regionali o multilaterali o nel quadro di zone di integrazione economica regionale.

3. I Membri devono adottare misure per cooperare fra di loro in modo da assicurare l'applicazione effettiva delle disposizioni della presente Convenzione ai lavoratori domestici migranti.

4. Ogni Membro deve, attraverso la legislazione o altre misure, determinare le condizioni in virtù delle quali i lavoratori domestici migranti hanno diritto al rimpatrio dopo la scadenza o la rescissione del contratto di lavoro per il quale sono stati reclutati.

Articolo 9

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici:

a) **siano liberi di raggiungere un accordo con il loro datore di lavoro** o potenziale datore di lavoro sull'essere alloggiato o meno presso la famiglia;

b**) che sono alloggiati presso la famiglia non siano obbligati a rimanere presso la famiglia o insieme a membri della famiglia durante i periodi di riposo quotidiano o settimanale** o di congedo annuale;

c) abbiano il diritto di rimanere in possesso dei propri documenti di viaggio e d'identità.

Articolo 10

1. Ogni Membro deve adottare misure volte ad **assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda l'orario normale di lavoro, il compenso delle ore di lavoro straordinario**, i periodi di riposo quotidiano e settimanale e i congedi annuali pagati, in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro domestico.

2. Il riposo settimanale deve essere di almeno 24 ore consecutive.

3**. I periodi durante i quali i lavoratori domestici non possono disporre liberamente del loro tempo e rimangono reperibili per eventuali bisogni della famiglia devono essere considerati come tempo di lavoro nella misura determinata dalla legislazione nazionale**, dalle convenzioni collettive o da ogni altro mezzo compatibile con la prassi nazionale.

Articolo 11

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino del sistema di salario minimo, ove tale sistema esista, e che la remunerazione venga fissata senza discriminazione fondata sul sesso.

Articolo 12

1. I lavoratori domestici devono essere pagati direttamente in contanti, ad intervalli regolari e almeno una volta al mese. Salvo disposizioni della legislazione nazionale o delle convenzioni collettive sul modo di pagamento, il pagamento può essere effettuato tramite bonifico bancario, assegno bancario o postale, ordine di pagamento o altro mezzo legale di pagamento monetario, con l'assenso dei lavoratori in questione.

2. La legislazione nazionale, le convenzioni collettive o le sentenze arbitrali possono prevedere il pagamento di una percentuale limitata della remunerazione dei lavoratori domestici sotto forma di pagamenti in natura che non siano meno favorevoli di quelli generalmente applicabili alle altre categorie di lavoratori, a condizioni che vengano adottate misure volte ad assicurare che tali pagamenti in natura vengano accettati dal lavoratore, riguardino l'uso e l'interesse personale del lavoratore, e che il valore monetario a loro attribuito sia giusto e ragionevole.

Articolo 13

1. Ogni lavoratore domestico ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Ogni Membro deve adottare, in conformità alla legislazione e alla prassi nazionale, tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, delle misure effettive per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro dei lavoratori domestici.

2. Le misure di cui al paragrafo precedente possono essere applicate progressivamente in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico.

Articolo 14

1. Ogni Membro deve adottare misure appropriate, in conformità alla legislazione nazionale e tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili all'insieme dei lavoratori in materia di sicurezza sociale, ivi compreso per quanto riguarda la maternità.

2. Le misure di cui al paragrafo precedente possono essere applicate progressivamente in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico.

Articolo 15

1. Al fine di assicurare che i lavoratori domestici, ivi compresi i lavoratori domestici migranti, reclutati o collocati tramite agenzie private per l'impiego, vengano effettivamente protetti contro pratiche abusive, ogni Membro deve:

a) determinare le condizioni di esercizio delle attività delle agenzie private per l'impiego quando reclutano o collocano lavoratori domestici, in conformità alla legislazione nazionale;

b) assicurare che esistano meccanismi e procedure appropriate ai fini di istruire le denunce ed esaminare i presunti abusi e pratiche fraudolente relative alle attività delle agenzie private per l'impiego in relazione con lavoratori domestici;

c) adottare tutte le misure necessarie ed appropriate, nei limiti della giurisdizione e, se del caso, in collaborazione con altri Membri, per assicurare che i lavoratori domestici reclutati o collocati sul proprio territorio tramite agenzie private per l'impiego beneficino di una adeguata protezione, e per impedire che vengano commessi abusi nei loro confronti. Tali misure devono includere leggi o regolamenti che specifichino gli obblighi rispettivi dell'agenzia per l'impiego privata e della famiglia nei confronti del lavoratore domestico e che prevedano delle sanzioni, ivi compresa l'interdizione delle agenzie private per l'impiego che si rendessero colpevoli di abusi o pratiche fraudolente;

d) considerare di siglare, ogniqualvolta i lavoratori domestici vengano reclutati in un paese per lavorare in un altro, accordi bilaterali, regionali o multilaterali volti a prevenire gli abusi e le pratiche fraudolente in materia di reclutamento, collocamento ed impiego;

e) adottare misure volte ad assicurare che gli onorari fatturati dalle agenzie private per l'impiego non vengano dedotti dalla remunerazione dei lavoratori domestici.

2. Per dare effetto ad ognuna delle disposizioni del presente articolo, ogni Membro deve consultare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e quelle rappresentative dei datori di lavoro domestico.

Articolo 16

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che, in conformità alla legislazione e alla prassi nazionale, tutti i lavoratori domestici, personalmente o tramite un rappresentante, abbiano accesso effettivo ai tribunali e ad altri meccanismi di risoluzione delle vertenze, a delle condizioni che non siano meno favorevoli di quelle previste per l'insieme dei lavoratori.

Articolo 17

1. Ogni Membro deve stabilire meccanismi di denuncia e mezzi accessibili ed efficaci per assicurare il rispetto della legislazione nazionale sulla protezione dei lavoratori domestici;

2. Ogni Membro deve stabilire e attuare misure ispettive, attuative e sanzionatorie, tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, in conformità alla legislazione nazionale.

3. Per quanto compatibile con la legislazione nazionale, queste misure devono prevedere le condizioni in presenza delle quali può essere autorizzato l'accesso al domicilio familiare, tenendo debito conto del rispetto della vita privata.

Articolo 18

Ogni Membro deve attuare le disposizioni della presente Convenzione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative, attraverso la legislazione nonché **tramite contratti collettivi o misure supplementari conformi alla prassi nazionale**, adattando o estendendo le misure esistenti ai lavoratori domestici, o elaborando misure specifiche rivolte a loro, se del caso.

Articolo 19

La presente Convenzione non pregiudica disposizioni più favorevoli applicabili ai lavoratori domestici in virtù di altre convenzioni internazionali del lavoro.

Articolo 20

Le ratifiche formali della presente Convenzione saranno comunicate al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da esso registrate.

Articolo 21

1. La presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratifiche di due Membri saranno state registrate dal Direttore Generale.

3. In seguito, questa convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

Articolo 22

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data di entrata in vigore iniziale della Convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da quest'ultimo registrato.

2. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione e che, nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in seguito potrà denunciare la presente Convenzione allo scadere di ciascun periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 23

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente Convenzione entrerà in vigore.

Articolo 24

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione in conformità all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati in conformità agli articoli precedenti.

Articolo 25

Ogniqualvolta lo riterrà necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione e considererà se sia il caso di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 26

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione recante revisione totale o parziale della presente Convenzione, ed a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente :

a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, malgrado l'articolo 22 di cui sopra, un'immediata denuncia della presente Convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore ;

b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente Convenzione cesserebbe di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e tenore per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratificheranno la convenzione riveduta.

Articolo 27

Il testo francese e il testo inglese della presente Convenzione faranno ugualmente fede.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione I - Consulenza, contenzioso, formazione del personale ispettivo e affari generali

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

All' INPS
Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa

All' INAIL
Direzione Centrale Rischi

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

LORO SEDI

e p.c.

al Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

al Ispettorato regionale del lavoro di Catania

alla Provincia autonoma di Trento

alla Provincia Autonoma di Bolzano

LORO SEDI

Oggetto: accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica, art. 33 L. n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) – istruzioni operative al personale ispettivo.

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 33 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) che ha sostituito l'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, formalizzando quanto già indicato dalla Direttiva del Ministro del 18 settembre 2008, si ritiene opportuno fornire al personale ispettivo le seguenti istruzioni in ordine alla procedimentalizzazione dell'attività ispettiva.

Accesso sul luogo di lavoro

Il citato art. 33 riscrive integralmente l'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, concernente il provvedimento di diffida disposto dal personale di vigilanza nei confronti del datore di lavoro "*in caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale*".

Occorre sottolineare che la nuova disposizione normativa, nei sette commi di cui si compone, oltre a disciplinare il potere di diffida, scandisce le diverse fasi dell'accesso ispettivo.

Quest'ultimo trova la propria fonte regolatrice nell'art. 8, comma 2, del D.P.R. n. 520/1955, secondo cui "*gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge*".

Con la novellata formulazione si ribadisce, dunque, che il personale ispettivo, previo adempimento dell'obbligo di qualificarsi, previsto dall'art. 7 del Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro di cui al D.D. 20 aprile 2006, accede sui luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge.

Per quanto concerne, invece, gli organi di vigilanza degli Istituti previdenziali troverà applicazione la disciplina dettata dall'art. 3 del D.L. n. 463/1983 (conv. da L. n. 638/1983), anche in relazione alle conseguenze scaturenti da fatti integranti l'impedimento all'ispezione.

Verbale di primo accesso

Il primo comma del novellato art. 13 pone l'accento sulle modalità di redazione del verbale di primo accesso ispettivo, evidenziandone gli elementi costitutivi a carattere tassativo.

Anzitutto si precisa che il verbale di primo accesso deve formarsi necessariamente prima della conclusione dell'accesso ispettivo. Lo stesso deve essere consegnato obbligatoriamente al datore di lavoro o ad altro soggetto presente fisicamente all'ispezione. Tale consegna potrà essere omessa soltanto in caso di esplicito rifiuto a ricevere il verbale o in caso di assenza dei predetti soggetti alla conclusione dell'ispezione. Inoltre nell'ambito del verbale di primo accesso ispettivo dovrà darsi comunque espressamente atto della circostanza che ha impedito la consegna immediata dell'atto.

Il Legislatore stabilisce in primo luogo che il verbale deve contenere "*l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego*" (comma 1, lett. a).

Tale previsione va anzitutto interpretata alla luce delle finalità dell'accertamento.

In particolare va chiarito che l'identificazione, in modo puntuale ed analitico, di tutti i lavoratori trovati intenti al lavoro, risulta di fondamentale importanza nelle sole ipotesi in cui sia necessario verificare il rispetto della disciplina concernente la regolare costituzione del rapporto di lavoro (ad es. lavoro sommerso).

Diversamente, qualora l'accertamento afferisca ad altre problematiche, quali ad esempio le ipotesi di qualificazione del rapporto di lavoro (contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, di dubbia autenticità, ovvero non genuini), oppure nei casi di verifiche in materia di contribuzione previdenziale e premi assicurativi, si può procedere ad un tipo di identificazione *per relationem* rinviando, nel verbale di primo accesso, alle generalità del personale impiegato come risultante dalla documentazione aziendale che si procede a richiedere o ad esaminare (ad es. registrazioni sul Libro Unico del Lavoro, comunicazioni obbligatorie effettuate).

Analogamente per quanto concerne l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, ove non sia possibile intervistare tutto il personale impiegato, considerate le dimensioni aziendali, gli organi di vigilanza potranno procedere all'acquisizione di un numero di dichiarazioni sulla base di un "campione significativo", selezionato tenendo presenti le modalità di espletamento delle prestazioni di tutto il personale, nonchè i modelli organizzativi concretamente adottati.

Il personale ispettivo provvederà ad esplicitare nel verbale di primo accesso i criteri scelti per l'individuazione del campione (ad es. per attività seriali e ripetitive laddove il campione consenta di risalire alle modalità di svolgimento delle prestazioni dell'intero organico aziendale).

Nel merito delle annotazioni che il personale ispettivo deve effettuare con riferimento ai lavoratori, l'art. 13, comma 1 lett. a), chiede inoltre una puntuale descrizione delle attività lavorative svolte dai lavoratori individuati all'atto dell'accesso ispettivo e in particolare delle modalità del loro impiego, con riguardo alle mansioni svolte, all'abbigliamento o alla tenuta da lavoro, alle attrezzature o alle macchine utilizzate. Tale descrizione è peraltro di particolare rilievo atteso che, in virtù del combinato disposto di cui agli artt. 2700 c.c. e 10, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004, i verbali ispettivi, quali atti pubblici, fanno fede fino a querela di falso della loro provenienza, delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesti essere avvenuti in sua presenza.

L'art. 13, comma 1 lett. b) inserisce quale elemento fondamentale del verbale di primo accesso anche "*la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo*". Si tratta di una previsione che caratterizza tutte le verbalizzazioni rese in sede di accertamenti, controlli e verifiche. Si dovrà dunque dare conto del sopralluogo effettuato, della disamina dell'organizzazione complessiva del lavoro e dell'impresa ispezionata, della acquisizione delle dichiarazioni del

personale trovato intento al lavoro e delle rappresentanze sindacali se presenti, della eventuale acquisizione od esame della documentazione presente sul luogo di lavoro presentata spontaneamente dall'ispezionato.

Per effetto della successiva lett. c) il verbale di primo accesso ispettivo deve altresì contenere l'annotazione delle "*eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione*". La dichiarazione da verbalizzare potrà essere formalizzata al personale ispettivo anche mediante e-mail o fax che siano inoltrati sul luogo dell'ispezione durante lo svolgimento della fase iniziale di essa, purché, ovviamente, prima della chiusura materiale del verbale di che trattasi. Le dichiarazioni formalizzate via e-mail o via fax devono essere inequivocabilmente riconducibili al soggetto che le fornisce, attraverso la sottoscrizione delle stesse e l'allegazione di copia di un valido documento di identità.

Nell'annotare le eventuali dichiarazioni da parte del datore di lavoro, il funzionario accertatore deve altresì specificare di aver provveduto ad avvisare lo stesso datore di lavoro della possibilità di farsi assistere da un consulente del lavoro o altro soggetto abilitato ai sensi della L. n. 12/1979.

Si ritiene opportuno sottolineare, infine, che in sede di redazione del verbale di primo accesso gli organi ispettivi devono formulare, ai sensi dell'art. 13, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 124/2004, "*ogni richiesta, anche documentale, utile al perseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti*". In tal senso il nuovo verbale di primo accesso si pone dunque quale fondamento della acquisizione dei documenti utili allo svolgimento degli accertamenti avviati con l'accesso in azienda.

Laddove le richieste rimangano inevase, l'ispettore del lavoro potrà procedere ad una ulteriore reiterazione delle stesse alla cui inosservanza seguirà l'applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 7, della L. n. 628/1961, in forza del quale rispondono penalmente "*coloro che, legalmente richiesti dall'ispettorato di fornire notizie* (...), *non le forniscano o le diano scientemente errate od incomplete*".

Per gli altri organi di vigilanza, invece, qualora ad esplicita richiesta di consegna di documentazione, il datore di lavoro risulti inadempiente si procederà, secondo quanto già previsto dalla disciplina vigente, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 463/1983.

Peraltro, qualora l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo o si palesino ulteriori esigenze informative nel prosieguo delle indagini, ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento il personale ispettivo potrà procedere a notificare al datore di lavoro un apposito verbale interlocutorio, che contenga la descrizione completa delle ulteriori attività d'indagine compiute, l'indicazione della documentazione di lavoro eventualmente esaminata, la richiesta di documenti o informazioni con l'espresso avvertimento che gli accertamenti sono ancora in corso.

Potere di diffida

Il nuovo art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della L. n. 183/2010, modifica la disciplina della diffida obbligatoria, che rappresenta un efficace strumento di contrasto al lavoro sommerso e, soprattutto, di reale incentivo alla regolarizzazione. Dal raffronto col testo previgente, emergono alcune importanti novità che incidono, da un lato, sull'individuazione dei soggetti destinatari del provvedimento di diffida, dall'altro, sui termini per la regolarizzazione delle inosservanze contestate, nonché sui termini fissati per il pagamento della relativa sanzione.

In particolare, il nuovo testo normativo dispone che destinatari del provvedimento di diffida sono "*il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido*", a differenza di quanto sancito in precedenza dall'art. 13, laddove veniva fatto esclusivo riferimento al "*datore di lavoro*" inteso quale unico soggetto nei confronti del quale indirizzare la diffida stessa. Pertanto, in caso di presenza di più trasgressori, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 689/1981, l'ottemperanza alla diffida da parte di uno solo di essi permette a tutti di accedere al pagamento della sanzione in misura minima; successivamente il procedimento si estinguerà, in relazione a ciascun trasgressore, con il pagamento di tali somme da parte del singolo responsabile, ovvero, per ciascun trasgressore, da parte dell'obbligato in solido.

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 124/2004, qualora il personale ispettivo accerti l'inosservanza di norme "*di legge o del contratto collettivo*" in materia di lavoro e legislazione sociale, cui la legge ricollega sanzioni amministrative, questi "*provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido*" alla "*regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni*" dalla data di notificazione del verbale unico conclusivo.

Su punto va chiarito che il riferimento alla inosservanza del contratto collettivo è evidentemente riferita a quelle ipotesi in cui il contratto ha funzione integrativa del precetto normativo, la cui violazione è punita in via amministrativa (ad es. ai sensi dell'art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003 secondo il quale "*il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro*"; tale inosservanza è punita in via amministrativa dall'art. 18 bis dello stesso D.Lgs. n. 66/2003 con sanzione amministrativa da 25 a 154 euro).

Riguardo alla tempistica entro cui procedere alla regolarizzazione, il Legislatore introduce il termine di **trenta giorni** decorrenti dalla notificazione del verbale unico di accertamento, a differenza di quanto avveniva con la vecchia normativa che non individuava alcun termine specifico, lasciandone la fissazione alla discrezionalità degli organi di vigilanza.

Se il trasgressore o l'eventuale obbligato ottempera alla diffida lo stesso ha tempo **quindici giorni** per il versamento di una somma di denaro a titolo di sanzione amministrativa, pari ad un

importo ridotto al minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. A seguito di tale versamento il procedimento sanzionatorio si estingue.

L'attuale comma 3 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, peraltro, condiziona l'estinzione del procedimento sanzionatorio non soltanto al pagamento della sanzione minima, ma anche alla "*effettiva ottemperanza alla diffida*"; inoltre ne delimita operativamente la portata prevedendo espressamente la possibilità di estinguere il procedimento "*limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida*".

Per effetto del comma 5 del novellato art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, l'adozione della diffida interrompe i termini fissati dall'art. 14 della L. n. 689/1981 per la contestazione mediante notificazione degli illeciti amministrativi riscontrati, fino alla scadenza del termine per la regolarizzazione e per il pagamento della sanzione minima. Ciò significa che, verificata l'inottemperanza alla diffida ovvero il mancato pagamento della somma agevolata da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido, l'attività sanzionatoria riprende il suo corso ordinario e, come ora espressamente previsto dalla norma, se da parte del trasgressore o dell'eventuale obbligato in solido non è stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento della somma prevista, il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti di entrambi.

Sono diffidabili anche gli inadempimenti che attengono a comportamenti omessi nei termini di legge, ma già posti in essere tardivamente dal datore di lavoro, in modo spontaneo, in un momento che precede l'accertamento ispettivo. L'estensione che questo Ministero ha operato, con circolari n. 24/2004 e n. 9/2006 il cui contenuto, per quanto applicabile, deve intendersi qui richiamato con riguardo alle fattispecie di adempimento tardivo, è stata ritenuta legittima dalla L. n. 183/2010 che ha previsto tale ipotesi nel comma 4 lett. e) dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, che prevede la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma agevolata, ma anche direttamente "*pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione*"; il "Collegato lavoro" ha così espressamente riconosciuto che la diffida "ora per allora" è connessa alle finalità dell'istituto e corrisponde a canoni di conformità al dettato costituzionale.

La L. n. 183/2010 ha previsto un termine certo per l'effettuazione del pagamento della sanzione minima (art. 13, comma 3, prima parte, D.Lgs. n. 124/2004), somma che seguita a non poter essere ammessa al pagamento dilazionato, secondo quanto chiarito con la risposta ad interpello prot. n. 2226 dell'8 marzo 2006. D'altronde, in considerazione del fatto che la sanzione minima rappresenta l'effetto di una scelta premiale, che scaturisce dall'atteggiamento adesivo regolarizzante, in tanto il datore di lavoro diffidato che ottempera merita l'estinzione del

Rl

procedimento sanzionatorio, "*limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa*" (art. 13, comma 3, seconda parte, D.Lgs. n. 124/2004), in quanto provvede a sanare ogni addebito.

Il "Collegato lavoro" ha espressamente previsto, dunque, che nell'ipotesi in cui il trasgressore (o l'obbligato in solido) ottempera alla diffida, ma non paga la sanzione minima, ovvero non fornisce la prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento della sanzione agevolata, non si ha estinzione del procedimento sanzionatorio, ma il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati (art. 13, comma 5, seconda parte, D.Lgs. n. 124/2004).

In ragione di una espressa indicazione dei termini da parte del Legislatore in ordine alla regolarizzazione delle violazioni accertate ed al conseguente pagamento delle relative sanzioni in misura minima – in tutto 45 giorni dalla notifica del verbale unico – è possibile argomentare per una perentorietà dei predetti termini. In particolare qualora, a seguito di regolarizzazione, il pagamento delle sanzioni in misura minima avvenga oltre il 45° giorno dalla notifica del verbale, lo stesso – così come prevede il disposto normativo – "*produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato*". In tal caso non sarà dunque possibile ritenere estinto il procedimento sanzionatorio "*limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa*". Resta tuttavia ferma la possibilità, da parte dell'Ufficio, di tenere in debito conto tale circostanza in sede di emanazione della ordinanza, ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981, con riferimento ai criteri di cui all'art. 11 della medesima Legge, soprattutto qualora il ritardo nel pagamento delle sanzioni in misura minima sia comunque ragionevolmente circoscritto o sia comunque determinato da obiettive ragioni.

Si rileva, peraltro, che laddove il comma 5 stabilisce che l'adozione della diffida interrompe i termini del ricorso di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, tale disposto possa essere inteso nel senso di considerare che, in presenza di una pluralità di violazioni, alcune diffidabili e altre non, l'interruzione dei termini per la presentazione del ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro vale per tutte le tipologie di illeciti contestate. Occorre formulare, in merito alla decorrenza del suddetto termine di trenta giorni ai fini del proposizione del ricorso ex art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, alcune precisazioni in relazione alle seguenti tipologie di violazioni amministrative contestate con verbale:

a) illeciti diffidabili - qualora nel verbale unico siano contestati esclusivamente illeciti diffidabili, il *dies a quo* per la presentazione del ricorso decorrerà dopo i 45 giorni (30 fissati per la regolarizzazione delle inosservanze e 15 stabiliti ai fini del pagamento della sanzione minima);

b) illeciti non diffidabili - nell'ipotesi in cui il verbale unico contenga solo illeciti non diffidabili, contestati ai sensi dell'art. 14 della L. n. 689/1981 e dunque autonomamente impugnabili, il termine di 30 giorni per la proposizione del ricorso decorrerà dal momento della ricezione della notifica stessa.

Pertanto, a fronte del diverso *dies a quo* per la proposizione del ricorso al Comitato regionale nelle fattispecie di cui sopra, laddove nel verbale unico siano contestati illeciti diffidabili e non, si ritiene opportuno fissare un unico momento temporale a far data dal quale promuovere il ricorso stesso, quindi decorsi 45 giorni.

Occorre, infine, evidenziare che circa la titolarità del potere di diffida, l'art. 13, comma 6, del D.Lgs. n. 124/2004, conferma le attribuzioni previgenti affiancando agli ispettori del lavoro anche gli ispettori e i funzionari amministrativi degli Istituti previdenziali "*per le inadempienze da essi rilevate*" e comunque riconducibili, ad eccezione della c.d. maxisanzione e delle violazioni in materia di Libro Unico del Lavoro, alla sola materia previdenziale. Inoltre il nuovo comma 7 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 estende il potere di diffida "*agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'art. 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale*". Da ciò consegue che tutti i soggetti che rivestono la qualifica di ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria possono procedere, ai sensi dell'art. 13, comma 4, della L. n. 689/1981, ad accertare le violazioni punite con sanzione amministrativa e adottare il procedimento di diffida obbligatoria. Pertanto, qualora nel corso dei loro accertamenti rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, "*essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure*" di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Si può quindi affermare che tutti gli organi di vigilanza citati, nelle ipotesi in cui evidenzino, in base a quanto sopra, violazioni amministrative per le quali trovi applicazione l'istituto della diffida, saranno tenuti ad utilizzare tale strumento, quale vera e propria condizione di procedibilità per l'irrogazione delle relative sanzioni e non potranno limitarsi ad inviare meri atti di "constatazione" dei presupposti delle violazioni alle Direzioni provinciali del lavoro per la formalizzazione dei provvedimenti sanzionatori come avveniva in precedenza.

Verbale di accertamento e notificazione

Dall'esame delle disposizioni di cui si compone l'art. 33 del "Collegato lavoro" si evince l'imprescindibile esigenza del Legislatore di circoscrivere gli accertamenti ispettivi entro un arco

temporale certo e predeterminato. In linea con tale *ratio* si pone, anche, la regolamentazione delle modalità di redazione del "*verbale unico di accertamento e notificazione*".

La funzione assolta dal verbale unico risulta quella di racchiudere in un unico atto di natura provvedimentale la constatazione e notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza, al fine di evitare la redazione di una molteplicità di provvedimenti quali quelli predisposti in passato dai funzionari ispettivi per la contestazione di ciascuna violazione.

In questo modo, tutte le contestazioni con i relativi importi sanzionatori saranno oggetto di un unico atto dal quale potrà e dovrà estrapolarsi evidentemente ogni elemento utile ed idoneo, esaminato ed evidenziato specificamente da parte degli organi ispettivi, ai fini della notificazione delle predette violazioni.

Per consentire la regolarizzazione delle violazioni accertate, nonché la contestazione delle violazioni amministrative nei termini di cui all'art. 14 della L. n. 689/1981, il verbale unico va notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido, ovvero, nel caso di pluralità di concorrenti nell'illecito, a tutti i soggetti formalmente responsabili degli inadempimenti.

Riveste, pertanto, particolare importanza l'aspetto concernente la decorrenza dei termini per la contestazione/notificazione del verbale unico, ex art. 14 della L. n. 689/1981.

In proposito, occorre sottolineare che il termine di 90 giorni, infatti, non decorre più da tanti singoli verbali o atti provvedimentali, bensì la decorrenza dello stesso va individuata nel momento in cui si sono conclusi gli accertamenti nel loro complesso, comprendendo, quindi, anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formati e raccolti. Il *dies a quo*, dunque, va a coincidere con il momento dell'acquisizione di tutti i dati e riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo necessari per la definizione dell'accertamento inteso nella sua globalità, secondo un criterio di ragionevolezza delle verifiche espletate, adeguatamente esplicate nel verbale unico. L'accertamento, pertanto, non si sostanzia nella generica e approssimativa percezione del fatto nella sua materialità, ma si realizza con il compimento di tutte le indagini necessarie al fine della piena conoscenza di esso e della congrua determinazione della pena pecuniaria (Cass. civ., sez. lav., nn. 3115/2004 e 18347/2003).

Quanto alla notifica del verbale unico, occorre sottolineare che nel nostro ordinamento processuale civile, risulta acquisito, fra le norme generali sulle notificazioni degli atti, il principio secondo il quale il momento di perfezionamento della notifica deve essere distinto a seconda che si prenda in considerazione il soggetto notificante o il destinatario (v. sent. Corte Cost., 26 novembre 2002, n. 477). Di conseguenza, il rispetto dei novanta giorni di cui al comma 2 dell'art. 14 della L. n. 689/1981 entro i quali devono essere notificati tutti gli illeciti, mediante il verbale unico di accertamento, si valutano per il soggetto notificante, nel caso di notifica a mezzo posta, alla data di

spedizione della raccomandata. Per il soggetto destinatario, invece, la notifica si ha per perfezionata nei termini alla data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti. Va precisato, ancora, che la notifica agli irreperibili ex art. 140 c.p.c. potrà dirsi perfezionata, con il ricevimento della raccomandata contenente l'avviso di deposito o, comunque, decorsi 10 giorni dalla spedizione della medesima (v. sent. Corte Cost., 14 gennaio 2010, n. 3). Ciò è da tenere presente, in quanto potrebbero verificarsi effetti procedimentali e decadenze in fase di contestazione di illecito e di eventuale giudizio di opposizione.

Contenuti e motivazione verbale unico

Il disposto del 4 comma dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 pone l'accento sui requisiti contenutistici del verbale di accertamento e notificazione.

In primo luogo la lett. a) indica la c.d. motivazione del provvedimento che si traduce nel riportare fedelmente nel corpo del verbale gli esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati. In tal modo, il trasgressore è reso edotto di tutte le contestazioni a lui addebitate attraverso un unico atto contenente anche la eventuale diffida a regolarizzare. Ciò si conforma al principio di ragionevolezza e trasparenza dell'azione amministrativa.

A seguito della notificazione del verbale unico conclusivo degli accertamenti, infatti, i destinatari dello stesso acquisiscono la certezza della completezza delle verifiche effettuate, attraverso la dettagliata indicazione dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dei verbalizzanti. In altri termini la contestazione delle violazioni deve trovare il proprio fondamento in una specifica e circostanziata indicazione delle fonti di prova. Si ricorda, peraltro, che la dichiarazione del lavoratore al quale si riferiscono gli esiti dell'accertamento non costituisce prova per sé sola, ma elemento indiziario, liberamente valutabile dall'Autorità giudiziaria e amministrativa chiamata a decidere in sede di contenzioso. Al fine di potere assurgere ad elemento dotato di una specifica valenza probatoria è comunque necessario, con specifico riferimento alla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, che il contenuto della dichiarazione resa dal singolo lavoratore sia confermato da altri elementi documentali (ad es. agenda del datore di lavoro o altra documentazione formale e "informale" acquisita nel corso del sopralluogo) o dal confronto con quanto risulta da ulteriori e diverse dichiarazioni rilasciate da altri lavoratori o da terzi. Si sottolinea, dunque, l'importanza di ciò che emerge dalle c.d. dichiarazioni incrociate, di cui va dato atto nell'ambito del profilo motivatorio del provvedimento. Si ricorda che l'indicazione, anche virgolettata, dei contenuti delle suddette dichiarazioni spontanee non deve implicare anche il riferimento alle generalità di coloro che le hanno rilasciate, che pertanto devono

restare anonime, né deve rendere riconoscibile in alcun modo il dichiarante, né, infine, deve in alcun modo rendere acquisibili dati sensibili.

Risulta indispensabile, inoltre, indicare tutti gli eventuali elementi documentali che siano stati idonei a conferire certezza in ordine al riscontro nonché alla contestazione degli illeciti.

Non devono essere, tuttavia, indicate le fonti di prova che attengono ad attività investigative di natura penale per le quali, in quanto atti intimamente connessi ad attività istruttoria penale, risulta applicabile l'art. 329 c.p.p.

Da ultimo, l'art. 13, comma 4 lett. e), del D.Lgs. n. 124/2004 prevede che nel verbale di accertamento e notificazione sia contenuta "*l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione*". La norma fa implicitamente riferimento ai due strumenti difensivi di carattere generale mediante i quali l'intero verbale unico può formare ordinariamente oggetto di impugnazione, vale a dire gli scritti difensivi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro (art. 18 della L. n. 689/1981) e il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro, ove si tratti di sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro (art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004). Si precisa, peraltro, che i verbali adottati al termine degli accertamenti dagli agenti e ufficiali di p.g. non sono immediatamente impugnabili al Comitato regionale per i rapporti di lavoro in quanto l'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004 fa riferimento esclusivamente agli atti di accertamento delle Direzioni provinciali del lavoro e degli Istituti ed Enti di previdenza obbligatoria; pertanto avverso tali verbali sarà possibile presentare soltanto gli scritti difensivi di cui all'art. 18 della L. n. 689/1981. Nei confronti della successiva, eventuale, ordinanza-ingiunzione, anche se emessa a seguito di accertamento e verbalizzazione di agenti e ufficiali di p.g. sarà possibile, naturalmente, proporre ricorso al Comitato regionale.

Quanto alla specificazione dei termini entro i quali gli strumenti di difesa devono essere proposti, la unicità del verbale di accertamento e notificazione viene in rilievo, giacché non potrà ritenersi ammissibile una impugnativa plurima del medesimo provvedimento, in ragione della differente decorrenza astratta del termine, che muta con riferimento alle ipotesi di illecito sanabile, condizionate dai tempi della diffida a regolarizzare e agli illeciti non sanabili, per i quali sussiste la sola notificazione. Il termine per la proposizione dei singoli strumenti di contenzioso, dunque, è unico e certo, dovendosi individuare in base alla tipologia di violazioni rilevate e contestate a verbale, secondo quanto riferito più sopra in merito al ricorso ex art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004 che deve estendersi anche agli scritti difensivi ex art. 18 della L. n. 689/1981.

Si tenga presente che, ove al verbale di primo accesso ispettivo non faccia seguito alcun provvedimento sanzionatorio, l'ispezionato dovrà essere di ciò edotto mediante apposita "*comunicazione di regolare definizione degli accertamenti*" che contenga esplicita indicazione di

come allo stato degli atti non siano emersi elementi di irregolarità idonei a comprovare la sussistenza di illeciti.

Da ultimo si rammenta che nel verbale di accertamento e notificazione non sono inclusi tutti i provvedimenti che seguono appositi e autonomi percorsi di definizione che saranno adottati con specifici modelli (disposizione, diffida accertativa per crediti patrimoniali, accertamenti relativi a violazioni in materia di autotrasporto).

Modulistica e profili di diritto intertemporale

Alla luce delle novità introdotte dall'art. 33 della L. n. 183/2010, dunque, si è ritenuto opportuno elaborare una specifica modulistica, unica ed unitaria, che garantisca l'uniformità, sia nei contenuti sia nella veste grafica dei verbali, che i funzionari ispettivi hanno l'obbligo di redigere nel corso dell'attività di vigilanza.

Il personale di vigilanza sarà tenuto ad utilizzare esclusivamente la modulistica allegata alla presente circolare (verbale di primo accesso ispettivo, verbale interlocutorio, verbale di accertamento e notificazione, comunicazione di regolare definizione degli accertamenti).

Resta inteso che al verbale di primo accesso ispettivo potrà accompagnarsi il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nella forma già in uso, con le modifiche apportate dalla nota di questa Direzione generale prot. n. 18802 dell'8 novembre 2010.

Da ultimo, stante la natura procedurale della disposizione contenuta nell'art. 33 della L. n. 183/2010, la stessa, e conseguentemente la modulistica allegata alla presente circolare, deve estendersi a tutti gli accertamenti in corso alla data del 24 novembre 2010 (pratiche nelle quali è già stato rilasciato il verbale di primo accesso ispettivo ovvero anche uno o più verbali interlocutori) non ancora conclusi con verbale di accertamento e notificazione, secondo quanto già anticipato da questo Ministero con circolare n. 38/2010. Ne deriva la necessità di adottare la diffida ai sensi del nuovo art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 nei confronti del trasgressore e dell'eventuale obbligato in solido e non già del datore di lavoro, secondo quanto più sopra specificato.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo Pennesi)

IV

(Informazioni)

INFORMAZIONI PROVENIENTI DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORGANI E DAGLI ORGANISMI DELL'UNIONE EUROPEA

COMMISSIONE EUROPEA

Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

(2017/C 165/01)

INDICE

Pagina

I. INTRODUZIONE

La direttiva sull'orario di lavoro ([1]) (la «direttiva» o la «direttiva sull'orario di lavoro») è un elemento fondamentale dell'*acquis* dell'Unione europea (UE) ed è diventata una delle pietre miliari della dimensione sociale europea. La prima direttiva di applicazione generale in materia di orario di lavoro è stata adottata quasi 25 anni fa ([2]).

Essa stabilisce i diritti individuali di ogni lavoratore nell'UE, dando così espressione concreta all'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la «Carta»), che sancisce come parte integrante del diritto primario dell'UE il diritto di ogni lavoratore «*a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*» e a «*una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite*».

La direttiva sull'orario di lavoro stabilisce infatti le prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, precisando i periodi di riposo giornaliero, le pause, il riposo settimanale, la durata massima settimanale del lavoro, le ferie annuali e aspetti relativi al lavoro notturno, al lavoro a turni e al ritmo di lavoro.

In quanto diritti riconosciuti dalla Carta, il limite alla durata massima del lavoro, i periodi di riposo giornaliero e settimanale e le ferie annuali retribuite ricadono tra i diritti di cui all'articolo 52 della Carta, che recita: «*Eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà. Nel rispetto del principio di proporzionalità, possono essere apportate limitazioni solo laddove siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui*».

A. *Affrontare le sfide di un'organizzazione del lavoro in evoluzione*

La direttiva è entrata in vigore più di vent'anni fa, in una società in cui, nel complesso, l'occupazione era più stabile e l'organizzazione del lavoro più standardizzata in giornate di lavoro «dalle 9 alle 5» e in cui il ricorso al lavoro mobile, su turni o notturno costituiva un'eccezione rispetto a oggi.

Da allora si è assistito a importanti cambiamenti nella società e nell'economia, con progressi nel campo delle TIC, cambiamenti nelle catene del valore globali, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nuove sfide demografiche. Tutto ciò ha avuto un profondo impatto sul mondo del lavoro. Nel corso degli anni sono apparse nuove forme di rapporti di lavoro e si è registrato un aumento del lavoro a tempo parziale e temporaneo.

I lavoratori sono sempre più alla ricerca di autonomia, di una vita lavorativa più flessibile e del benessere sul luogo di lavoro. Nuovi modelli economici nelle catene del valore mondiali, con produzione «just-in-time», richiedono una maggiore flessibilità e portano talvolta a un'intensificazione del lavoro. Di conseguenza, l'evoluzione dell'ambiente lavorativo e le formule di lavoro flessibili si sono imposte tra i principali fattori di cambiamento nel mondo del lavoro ([3]).

La digitalizzazione porta a una crescente frammentazione del lavoro, sia in termini di ubicazione geografica che di tempo. Circa il 30 % degli occupati lavora in più sedi, ma solo il 3 % delle persone opera in telelavoro da casa ed esiste una percentuale dell'8 % di lavoratori esclusivamente mobili grazie ai dispositivi TIC ([4]). Allo stesso tempo la tecnologia digitale sta aprendo la strada a nuove possibilità di monitorare l'orario di lavoro.

Le imprese ricorrono inoltre a nuove modalità di organizzazione dell'orario di lavoro, spesso predisposte attraverso contratti collettivi, per soddisfare le loro esigenze specifiche ([5]). Nuove forme di occupazione, quali il lavoro mobile svolto tramite dispositivi TIC e il lavoro su portafoglio, offrono ai lavoratori possibilità molto maggiori di organizzare in maniera flessibile il proprio orario di lavoro, ma comportano al tempo stesso rischi quali l'aumento delle ore lavorate ([6]) e possibili ripercussioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori interessati ([7]). L'organizzazione flessibile dell'orario è resa possibile dal fatto che la direttiva sull'orario di lavoro stabilisce le norme minime e punta a «*evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese*», come esposto nel considerando 2.

([1]) Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).
([2]) Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307 del 13.12.1993, pag. 18).
([3]) Forum economico mondiale, The Future of Jobs, 2016. Il 44 % degli intervistati ha indicato tali elementi come i principali fattori di cambiamento nel mondo del lavoro.
([4]) Eurofound, Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: relazione generale, 2015, pagg. 62 e 86.
([5]) Eurofound, Nuove forme di occupazione, 2015, pag. 49.
([6]) Eurofound, Nuove forme di occupazione, 2015, pag. 138.
([7]) Eurofound, Nuove forme di occupazione, 2015, pag. 139.

Il desiderio di maggiore flessibilità dei datori di lavoro, in un'economia globalizzata e altamente competitiva attiva ventiquattr'ore su ventiquattro e sette giorni su sette, ma anche dei dipendenti, alla ricerca soprattutto di un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, deve essere conciliato con i rischi correlati alla durata del lavoro per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Questo è uno dei vari argomenti trattati nell'ampia consultazione che la Commissione europea ha avviato nel 2016 con le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, le parti sociali, la società civile e i cittadini a proposito di un pilastro europeo dei diritti sociali.

La necessità di garantire un ambiente lavorativo salubre e sicuro è appunto alle origini della proposta di un pilastro europeo dei diritti sociali avanzata dalla Commissione. Un'ampia consultazione sulla prima versione del pilastro ha confermato l'importanza di definire l'orario di lavoro in modo da rispondere alle esigenze poste dalle nuove forme di lavoro ma anche da salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare i contributi concernenti le nuove forme di lavoro, la salute, la sicurezza e l'orario di lavoro hanno evidenziato da un lato il bisogno di flessibilità dei datori di lavoro per rispondere con la loro forza lavoro alle mutevoli circostanze economiche e dall'altro l'esigenza di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori tutelando il loro diritto a un tempo di lavoro ragionevole. Le risposte pervenute sollevavano inoltre in maniera ricorrente temi quali la necessità di un quadro giuridico e di accordi collettivi tra le parti sociali a tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché l'autonomia nella gestione del tempo e nelle modalità di lavoro.

Nel proprio parere sull'avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali il Comitato economico e sociale europeo ha ribadito la necessità che carriere lavorative sempre più lunghe siano accompagnate «*da un approccio basato sul ciclo di vita che comprenda buone condizioni di lavoro, incluse le politiche in materia di salute e sicurezza e orario di lavoro*» ([8]). Il Parlamento europeo nella sua risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali ha inoltre rammentato specificamente che «*il diritto a condizioni di lavoro sane e sicure comporta anche la protezione dai rischi sul luogo di lavoro, limitazioni relative all'orario di lavoro e disposizioni sui periodi minimi di riposo e le ferie annuali*» ed ha esortato «*tutti gli Stati membri a dare piena attuazione alla legislazione in materia*» ([9]).

La necessità di una migliore applicazione e attuazione dell'*acquis* esistente è stata anch'essa menzionata ripetutamente nella consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali. Molte parti interessate hanno sottolineato inoltre la necessità di migliorare la conoscenza dei diritti sociali esistenti e di sostenerne al meglio l'attuazione a livello nazionale.

Per tali motivi la Commissione presenta due documenti: la presente comunicazione interpretativa (la «comunicazione») e una relazione sull'attuazione ([10]) in applicazione dell'articolo 24 della direttiva. Mentre il primo documento è finalizzato ad accrescere la certezza e la chiarezza del diritto, il secondo analizza lo stato di avanzamento del recepimento della direttiva. L'insieme dei due documenti è inteso a promuovere una migliore attuazione della direttiva ad opera degli Stati membri, in modo da garantire esiti di migliore qualità per i cittadini, le imprese e le autorità pubbliche.

La presente iniziativa di fornire chiarimenti e agevolare l'attuazione della direttiva sul tempo di lavoro ([11]) costituisce parte integrante delle attività di attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali e risponde agli obiettivi della Commissione in materia di applicazione, attuazione e rispetto effettivi della normativa, esposti nella comunicazione «*Diritto dell'Unione europea: risultati migliori attraverso una migliore applicazione*» ([12]).

B. ***Un'importante corpus giurisprudenziale e un riesame approfondito***

La presente iniziativa è ancor più rilevante alla luce del numero di interpretazioni che sono state fornite dalla Corte di giustizia dell'Unione europea («la Corte»). Dal 1993, infatti, più di 50 sentenze e ordinanze della Corte hanno riguardato la direttiva sull'orario di lavoro e fornito un'interpretazione delle relative disposizioni, del campo d'applicazione e dei limiti della flessibilità che essa offre.

([8]) Parere del Comitato economico e sociale europeo sulla comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali», SOC/542-01902-00-03-ac, punto 3.23.

([9]) Risoluzione del Parlamento europeo, del 19 gennaio 2017, su un pilastro europeo dei diritti sociali, 2016/2095(INI).

([10]) Relazione della Commissione sull'applicazione della direttiva 2003/88/CE, COM(2017) 254, e relazione dettagliata, SWD(2017) 204.

([11]) Documento di lavoro dei servizi della Commissione «Programma di controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione (REFIT) e le 10 priorità della Commissione» (SWD/2016/0400 final), che accompagna la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Programma di lavoro della Commissione per il 2017, Realizzare un'Europa che protegge, dà forza e difende».

([12]) Comunicazione della Commissione «Diritto dell'Unione europea: risultati migliori attraverso una migliore applicazione», C(2016)8600 (GU C 18 del 19.1.2017, pag. 10).

Una giurisprudenza di tale portata rende difficile per gli Stati membri, i datori di lavoro, i lavoratori e le altre parti interessate, come le parti sociali o gli ispettorati del lavoro e i cittadini aventi causa, cogliere il contenuto e l'ambito preciso delle disposizioni della direttiva. Questa giurisprudenza è tuttavia fondamentale per garantire una corretta attuazione della direttiva, poiché dai fraintendimenti o dall'ignoranza dei più recenti sviluppi giurisprudenziali possono scaturire problemi di conformità e denunce o controversie evitabili.

La presente comunicazione interviene dopo una serie di tentativi non andati a buon fine di sottoporre a revisione la direttiva, compiuti dalle istituzioni dell'UE tra il 2004 e il 2009, e costituisce altresì l'esito finale di un profondo processo di riesame svolto dalle parti sociali negli ultimi 7 anni.

L'opera di riesame ha compreso una consultazione in due fasi delle parti sociali dell'UE nel 2010, oltre a una consultazione pubblica e all'esecuzione di diversi studi esterni nel periodo 2014-2015.

Negli anni 2010-2012 il riesame aveva subito una sospensione a causa dei negoziati in corso tra le parti sociali di tutti i settori, con i quali si intendeva riprogettare in modo equilibrato il quadro giuridico della materia del tempo di lavoro e che purtroppo non sono sfociati in un accordo. La Commissione ha riattivato nel 2013 il processo di riesame arricchendolo di una consultazione pubblica e di diversi studi esterni e valutando le opzioni di possibili seguiti da dare.

Considerati tutti gli elementi che sono stati acquisiti in tale processo, il riesame della Commissione ha concluso tra le altre cose che la direttiva sull'orario di lavoro mantiene il proprio ruolo di strumento importante. Le diverse attività di consultazione hanno anche indicato che molte parti interessate sono consapevoli della difficoltà di giungere ad un accordo su una versione riveduta della direttiva che sappia conciliare le diverse posizioni e costituisca un risultato equilibrato.

Si è però avuto conferma dell'esistenza di problematiche molto concrete per quanto riguarda l'attuazione della direttiva, dovute alla costante evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro. La direttiva sull'orario di lavoro costituisce infatti uno strumento dall'attuazione complessa, in ragione dell'indeterminatezza di alcune delle sue disposizioni e deroghe, del volume di giurisprudenza già disponibile al riguardo e dell'interazione del testo con i continui cambiamenti in atto nel mondo del lavoro.

C. ***Un rinnovato impegno per la chiarezza e la certezza del diritto***

In linea con il nuovo approccio della Commissione inteso a ottenere «*risultati migliori attraverso una migliore applicazione*» ([13]), la presente comunicazione vuole contribuire all'applicazione, all'attuazione e al rispetto effettivi del diritto dell'UE attualmente in vigore e aiutare gli Stati membri e i cittadini a garantire che il diritto dell'UE sia effettivamente applicato.

Gli obiettivi specifici perseguiti sono:

— fornire maggiore certezza e chiarezza alle autorità nazionali sugli obblighi e le tipologie di flessibilità previsti dalla direttiva, in modo da contribuire a ridurre gli oneri e le violazioni;

— aiutare ad applicare meglio le disposizioni della direttiva nel contesto delle forme di lavoro nuove e flessibili;

— garantire un'esecuzione efficace delle norme minime dell'UE esistenti nella direttiva e favorire di conseguenza una migliore protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori dai rischi associati a orari di lavoro eccessivi o a periodi di riposo inadeguati, a beneficio di tutte le parti.

La comunicazione intende apportare chiarezza e certezza del diritto agli Stati membri e alle altre parti interessate che partecipano all'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro, come anche assistere le autorità nazionali, i professionisti della legge e le parti sociali nella sua interpretazione. A tale scopo essa riunisce in un unico documento le disposizioni della direttiva e la giurisprudenza della Corte che ne ha dato interpretazione.

La comunicazione presenta inoltre il punto di vista della Commissione su vari aspetti. Nella sua esposizione la Commissione si basa per quanto possibile sulla giurisprudenza esistente e tiene conto dei principi guida per l'interpretazione del diritto dell'UE: la formulazione ([14]), il contesto e gli obiettivi della direttiva sull'orario di lavoro ([15]).

([13]) Comunicazione della Commissione «Diritto dell'Unione europea: risultati migliori attraverso una migliore applicazione», C(2016)8600.

([14]) Per quanto riguarda la formulazione della direttiva, va fin da subito sottolineato, come riconosciuto dall'avvocato generale Kokott nelle sue osservazioni relative alla causa C-484/04, che «*la formulazione delle diverse disposizioni della direttiva sull'orario di lavoro è assai diseguale a seconda della versione linguistica ed anche nell'ambito di singole versioni linguistiche*». Ciò significa che qualsiasi analisi delle disposizioni della direttiva deve tenere conto non soltanto della formulazione in una lingua specifica, ma anche di varie versioni al fine di individuare il significato che si intendeva attribuire alla disposizione in esame. Cfr. le conclusioni dell'avvocato generale Kokott del 9 marzo 2006, *Commissione delle Comunità europee* contro *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punti 62-64.

([15]) Cfr. le conclusioni dell'avvocato generale Kokott del 9 marzo 2006, *Commissione delle Comunità europee* contro *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punto 22.

Nei casi in cui tali elementi non indicano un esito specifico, la Commissione segue il principio *in dubio pro libertate* per fornire il migliore orientamento possibile sulle eventuali lacune della direttiva e della relativa giurisprudenza, tenendo presente l'oggetto della direttiva ossia migliorare la sicurezza dei lavoratori, l'igiene e la salute sul luogo di lavoro.

La Commissione ritiene che tale opera di orientamento rivesta un'importanza particolare per gli Stati membri, in quanto dato il suo ruolo di custode dei trattati la Commissione può controllare l'applicazione della normativa dell'Unione e qualora necessario avviare o portare a termine procedure d'infrazione in rapporto alle disposizioni della direttiva, anche per materie sulle quali la Corte non si è ancora pronunciata. Informare tutti gli Stati membri nella massima trasparenza di quale sia il punto di vista della Commissione su alcuni aspetti controversi della direttiva permetterà ai paesi di tenere presente la posizione della Commissione al momento di elaborare la propria normativa nazionale.

Si sottolinea però d'altro lato che la comunicazione non è vincolante e non intende introdurre disposizioni nuove. L'interpretazione della legislazione dell'Unione spetta alla Corte, che nell'interpretare e nell'applicare i trattati assicura il rispetto della legge. Per tale motivo, alcuni aspetti sui quali la giurisprudenza è limitata o inesistente ma sui quali la Commissione presenta la propria posizione sono chiaramente riconoscibili in quanto i relativi paragrafi sono contrassegnati da bordi laterali verticali.

D. ***Sintesi delle principali disposizioni***

Per quanto riguarda il campo di applicazione sostanziale, la direttiva si applica a tutti i settori di attività, compresi quelli che affrontano eventi non prevedibili per definizione, come i servizi dei vigili del fuoco o di protezione civile. La Corte ha stabilito infatti che l'esclusione dal campo d'applicazione della direttiva è strettamente limitata a circostanze eccezionali, come nel caso di «*catastrofi naturali o tecnologiche, di attentati, di incidenti importanti o di altri avvenimenti della medesima natura*» ([16]).

Per quanto riguarda la definizione dell'orario di lavoro, la Corte ha fornito orientamenti specifici in particolare nelle cause *SIMAP*, *Jaeger* e *Dellas* ([17]). Essa ha stabilito che il periodo di servizio di guardia svolto con presenza fisica del lavoratore nel luogo di lavoro dev'essere interamente considerato come rientrante nell'orario di lavoro ai sensi della direttiva; per contro, se i lavoratori devono essere reperibili in ogni momento, ma non sono obbligati a restare in un luogo indicato dal datore di lavoro, regime denominato anche «reperibilità», solo il tempo connesso alla prestazione effettiva di servizi dev'essere considerato rientrante nell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda le principali disposizioni della direttiva, la comunicazione cita la giurisprudenza pertinente e chiarisce le diverse possibilità di applicazione sulla base del testo della direttiva stessa.

L'elemento importante è che la direttiva stabilisce una durata massima settimanale del lavoro di 48 ore. Oltre a ribadire che tale limite deve comprendere tutto il tempo di lavoro, la Commissione ricorda che detto limite è un valore medio, calcolabile su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi anche nelle situazioni in cui non sono applicabili deroghe.

Per quanto riguarda le ferie annuali retribuite, la comunicazione delinea l'ampia giurisprudenza della Corte su vari aspetti, che vanno dall'obbligo di concedere ai lavoratori il diritto di riportare le ferie annuali retribuite non godute se non hanno potuto esercitare tale diritto, per esempio a causa di un'assenza per malattia ([18]), alla precisazione che ulteriori periodi di ferie annuali retribuite, accordati dagli Stati membri in aggiunta alle quattro settimane previste dalla direttiva, possono essere soggetti a condizioni previste dalla normativa nazionale ([19]).

La direttiva prevede inoltre numerose deroghe che consentono di tener conto delle esigenze specifiche di alcune attività o settori, pur proteggendo i lavoratori dagli effetti negativi di un numero eccessivo di ore e di un riposo inadeguato. In considerazione del loro numero e delle diverse condizioni a cui sono soggette, esse costituiscono un sistema piuttosto complesso; la Commissione cerca pertanto di chiarire le condizioni di uso di tali deroghe, le disposizioni e in quale misura le deroghe sono consentite.

([16]) Ordinanza della Corte del 14 luglio 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* contro *Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, punto 54.

([17]) Sentenza del 3 ottobre 2000 nella causa *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)* contro *Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, punti 46-52; sentenza del 9 settembre 2003 nella causa *Landeshauptstadt Kiel* contro *Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punti 44-71.

([18]) Sentenza del 10 settembre 2009 nella causa *Francisco Vicente Pereda* contro *Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, punto 19.

([19]) Sentenza del 24 gennaio 2012 nella causa *Maribel Dominguez* contro *Centre informatique du Centre Ouest Atlantique e Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, punti 47-49; sentenza del 3 maggio 2012 nella causa *Georg Neidel* contro *Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punti 34-37.

Per esempio la deroga prevista per i lavoratori autonomi non si applica automaticamente né unicamente alle tre categorie di lavoratori citate nell'articolo afferente (dirigenti o altre persone aventi potere di decisione autonomo, manodopera familiare e lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose), disponendo invece la condizione che l'orario di lavoro dei lavoratori in questione non sia misurato e/o predeterminato nel suo complesso ([20]) o che possa essere determinato dai lavoratori stessi.

Per quanto riguarda inoltre l'opzione di non applicazione, nota come opt-out individuale, dal limite di 48 ore di orario settimanale, la Commissione ricorda che il consenso deve essere individuale e non può essere sostituito dal consenso espresso dalla parte sindacale, per esempio nel contesto di un accordo collettivo, ([21]) e che i lavoratori devono essere protetti da qualsiasi danno, non solo dal licenziamento, qualora declinino questa possibilità o ritirino il proprio consenso.

Nel formato la comunicazione segue per quanto possibile l'ordine dei capi e degli articoli della direttiva, ma tralascia l'articolo 17, paragrafo 5, sui medici in formazione e gli articoli 24, 25, 26 e 27 che riguardano le relazioni, i riesami del funzionamento delle disposizioni con riferimento ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima e ai lavoratori nel settore del trasporto di passeggeri, e l'abrogazione. Il primo è escluso in quanto le deroghe sono scadute e gli altri non sono affrontati per via della loro natura procedurale.

II. **BASE GIURIDICA E OGGETTO DELLA DIRETTIVA**

La precedente direttiva sull'orario di lavoro del 1993 ([22]) si fondava sull'articolo 118 A del trattato che istituisce la Comunità europea. Ciò ha consentito di adottare prescrizioni minime da applicare progressivamente per promuovere miglioramenti, in particolare dell'ambiente di lavoro, al fine di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Rispondendo a una contestazione sull'uso di tale base giuridica la Corte ha confermato che essa riguarda tutti i fattori, fisici e di altra natura, in grado di incidere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori nel loro ambiente di lavoro, inclusi taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. La direttiva è stata dunque correttamente adottata in base alla norma citata ([23]).

Di conseguenza l'attuale direttiva, che ha abrogato e sostituito quella del 1993, è stata adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio sulla base della disposizione subentrata all'articolo 137, paragrafo 2, del trattato che istituisce la Comunità europea ([24]), che consente di adottare, mediante direttive, prescrizioni minime, per promuovere miglioramenti, in particolare dell'ambiente di lavoro, a fini di sicurezza e di salute dei lavoratori.

A parte il campo d'applicazione più ampio e la soppressione della disposizione per cui il periodo di riposo settimanale dovrebbe comprendere «*in linea di principio la domenica*», le disposizioni della direttiva sull'orario di lavoro attualmente applicabile sono formulate in termini sostanzialmente identici a quelli delle precedenti direttive del 1993 e 2000 ([25]). Per questo motivo le novità esposte nella comunicazione prendono in considerazione, qualora opportuno, le risposte fornite dalla Corte a questioni relative alle direttive precedenti. Se non altrimenti specificato, le disposizioni menzionate nella presente comunicazione sono quindi estratte dal testo attualmente applicabile della direttiva 2003/88/CE. Ove necessario si rinvia ai testi precedenti ([26]).

([20]) Sentenza del 7 settembre 2006 nella causa *Commissione delle Comunità europee* contro *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punto 20; sentenza del 14 ottobre 2010 nella causa *Union syndicale Solidaires Isère* contro *Premier ministre e altri*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punto 41.

([21]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 74; sentenza del 5 ottobre 2004 nella causa *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller e Matthias Döbele* contro *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.*, da C-397/01 a C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punto 80.

([22]) Direttiva 93/104/CE.

([23]) Sentenza del 12 novembre 1996 nella causa *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord* contro *Consiglio dell'Unione europea*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, punti 15-49; sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 93.

([24]) Ora articolo 153, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

([25]) Sentenza del 10 settembre 2015 nella causa *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)* contro *Tyco Integrated Security SL e Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, punto 22; sentenza del 25 novembre 2010 nella causa *Günter Fuß* contro *Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punto 32; ordinanza del 4 marzo 2011, *Nicușor Grigore* contro *Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punto 39.

([26]) Lo scopo della presente comunicazione interpretativa rimane comunque presentare lo stato attuale del testo applicabile; le disposizioni modificate non saranno quindi esaminate se non rilevanti per l'evoluzione della normativa, come la disposizione secondo cui il periodo di riposo settimanale dovrebbe di norma cadere di domenica e l'esclusione dei settori dei trasporti dalla direttiva, che non sono più in vigore in quanto tali.

Coerentemente con la base giuridica, l'oggetto della direttiva, esposto all'articolo 1, paragrafo 1, e in diversi considerando ([27]) è stabilire «*prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro*».

La base giuridica e l'oggetto della direttiva sono i principi guida seguiti dalla Corte per la sua interpretazione e devono quindi essere tenuti presenti. In linea con il considerando 4 della direttiva, inoltre, che recita «[i]*l miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico*», la Corte, nel valutare se il periodo di servizio di guardia sia da considerarsi orario di lavoro, si è rifiutata di tenere conto delle conseguenze di ordine economico e organizzativo addotte dagli Stati membri ([28]).

III. CAMPO D'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA

A. *Campo d'applicazione ratione personae*

1. Applicazione delle disposizioni della direttiva ai «lavoratori»

Sebbene la direttiva non contenga un articolo specifico che determini il campo d'applicazione *ratione personae*, le disposizioni operative adottano il termine «lavoratore» (spesso «qualsiasi lavoratore» o «ogni lavoratore»).

La nozione di «lavoratore» non è definita nella direttiva stessa. Il documento che accompagna la proposta di direttiva sull'orario di lavoro del 1993 ([29]) suggeriva di applicare la definizione contenuta nella direttiva 89/391/CEE ([30]), ossia «*qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici*». La Corte ha tuttavia respinto tale possibilità in quanto la direttiva sull'orario di lavoro non contiene nessun rinvio a tale disposizione della direttiva 89/391/CEE. La Corte ha inoltre escluso l'applicazione di una definizione risultante dalle legislazioni e/o prassi nazionali ([31]).

La Corte ha invece sostenuto che tale nozione non poteva essere interpretata in vari modi secondo gli ordinamenti nazionali, ma aveva un significato autonomo proprio del diritto dell'Unione. La Corte ha ritenuto che la nozione di «lavoratore» non potesse essere interpretata restrittivamente ([32]) e concluso che essa dovesse essere «*definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. La caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione*» ([33]). La Corte ha pertanto collegato l'interpretazione della nozione di «lavoratore» ai fini della direttiva 2003/88/CE a quella stabilita dalla giurisprudenza nel contesto della libera circolazione dei lavoratori, di cui all'articolo 45 del trattato.

La Corte ha affermato che «[n]*ell'ambito della qualificazione relativa alla nozione di lavoratore, che spetta al giudice nazionale, quest'ultimo deve fondarsi su criteri obiettivi e valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito, riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa*» ([34]).

La Corte ha tuttavia fornito orientamenti per l'applicazione di tali criteri e stabilito che la categoria di «lavoratore» nel diritto dell'UE è indipendente dalla normativa nazionale ([35]). Ha per esempio affermato che gli impiegati di un ente di diritto pubblico sono da considerarsi «lavoratori» a prescindere dal loro status di pubblico dipendente ([36]). Essa ha inoltre argomentato che il personale occasionale e stagionale titolare di un contratto a tempo determinato che non è soggetto

([27]) Cfr. in particolare i considerando 2 e 4.
([28]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punti 66-67.
([29]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295, pag. 3.
([30]) Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).
([31]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 27.
([32]) Ordinanza del 7 aprile 2011, *Dieter May* contro *AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, punto 21.
([33]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 28.
([34]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 29.
([35]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 30.
([36]) Sentenza nella causa C-519/09, *op. cit.*, punti 25-26.

a talune disposizioni del codice del lavoro rientra nella nozione di «lavoratori» ([37]). La Corte ha altresì stabilito che la nozione di lavoratore poteva includere una persona ammessa in un centro di riabilitazione mediante il lavoro indipendentemente dalla produttività della persona, dall'origine delle risorse per la retribuzione e dal modesto livello di quest'ultima ([38]).

Non è lo status della persona secondo la normativa nazionale ad essere determinante ai fini dell'applicabilità della direttiva sull'orario di lavoro. L'applicabilità di quest'ultima dipende invece dalla domanda se l'interessato rientri nella nozione di «lavoratore» secondo la definizione del termine fornita dalla giurisprudenza dell'Unione europea. A tal fine si esaminano aspetti delle modalità di lavoro concrete, in particolare se l'interessato presti attività reali ed effettive sotto la direzione e la sorveglianza di un'altra persona e in cambio di una retribuzione.

Ciò a sua volta significa che alcuni lavoratori «autonomi» ai sensi della normativa nazionale possono essere qualificati dalla Corte di giustizia come «lavoratori» ai fini dell'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro ([39]). La Corte ha infatti sentenziato che *«la qualifica di» prestatore autonomo«, ai sensi del diritto nazionale, non esclude che una persona debba essere qualificata come» lavoratore«, ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro»* ([40]). Quali possibili elementi per definire correttamente lo status del lavoratore la Corte ha indicato le circostanze seguenti: che l'interessato si trovi sotto la direzione del datore di lavoro, in particolare per quanto riguarda libertà di determinare l'orario, il luogo e il contenuto del lavoro ([41]), non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro ([42]) e che costituisca parte integrante dell'impresa del datore di lavoro per la durata di tale rapporto di lavoro ([43]).

Benché ad oggi non vi sia una specifica giurisprudenza sulla situazione dei «volontari», dei «tirocinanti» o dei titolari di contratti a zero ore o non sottoposti al diritto del lavoro dal punto di vista della direttiva sull'orario del lavoro, la stessa valutazione, sulla base dei criteri sopra esposti, potrebbe condurre a qualificare come «lavoratori» i titolari di qualsiasi forma di rapporto contrattuale, che sarebbero pertanto soggetti alla direttiva sull'orario di lavoro.

2. **Applicazione della direttiva nel caso di contratti concomitanti**

La direttiva sull'orario di lavoro stabilisce prescrizioni minime per i «lavoratori», ma non precisa esplicitamente se le disposizioni fissino limiti assoluti nel caso di contratti concomitanti con uno o più datori di lavoro o si applichino separatamente a ciascun rapporto di lavoro. La Corte non si è ancora pronunciata su questo punto.

Come indicato in relazioni precedenti ([44]) la Commissione ritiene che, posto l'obiettivo della direttiva di migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, le limitazioni dell'orario di lavoro settimanale medio e il riposo giornaliero e settimanale dovrebbero essere, per quanto possibile, applicate per lavoratore. Considerata la necessità di dare piena attuazione all'obiettivo della direttiva sull'orario di lavoro in termini di salute e sicurezza, gli Stati membri dovrebbero predisporre nella loro normativa meccanismi adeguati di monitoraggio e controllo.

Va inoltre osservato che, coerentemente con il campo di applicazione della direttiva presentato sopra, la direttiva non si applica ai rapporti nei quali l'interessato non è considerato «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione. Questo significa, per esempio, che l'orario di lavoro dei «volontari» o degli «autonomi» che non sono considerati «lavoratori» non sarebbe disciplinato dalla direttiva.

([37]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punti 30-32.
([38]) Sentenza del 26 marzo 2015 nella causa *Gérard Fenoll* contro *Centre d'aide par le travail «La Jouvene» e Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, punti 29-41.
([39]) Cfr. per analogia la sentenza del 4 dicembre 2014 nella causa *FNV Kunsten Informatie en Media* contro *Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 35-37.
([40]) Sentenza nella causa C-413/13, *op. cit.*, punto 35.
([41]) Sentenza del 13 gennaio 2004 nella causa *Debra Allonby* contro *Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, punto 72.
([42]) Sentenza del 14 dicembre 1989, domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa *The Queen* contro *Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, punto 36.
([43]) Sentenza del 16 settembre 1999, domanda di pronuncia pregiudiziale nel procedimento penale contro *Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV, Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, punto 26.
([44]) Relazione della Commissione «Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» COM(2000)0787 definitivo; relazione della Commissione sull'applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, COM(2010) 802 definitivo e SEC(2010) 1611 definitivo.

B. ***Campo d'applicazione sostanziale — Settori interessati***

1. **Principio: la direttiva si applica a tutti i settori**

L'articolo 1 della direttiva stabilisce quanto segue:

«[…] 3. *La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.* […]»

L'articolo 2 della direttiva richiamata 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro stabilisce quanto segue:

«*1. La presente direttiva concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.).*

2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

In questo caso, si deve vigilare affinché la sicurezza e la salute dei lavoratori siano, per quanto possibile, assicurate, tenendo conto degli obiettivi della presente direttiva.»

Secondo la giurisprudenza consolidata della Corte che tiene conto della finalità della direttiva, ossia promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul lavoro, e del dettato dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, il campo d'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro deve essere inteso in modo ampio ([45]).

Ne consegue che l'esclusione dal campo d'applicazione di cui all'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 89/391/CEE deve essere interpretata in senso restrittivo ([46]) e in modo «*che ne limiti la portata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che essa consente agli Stati membri di proteggere*» ([47]).

La Corte ha stabilito infatti che tale esclusione non si applica ai settori di attività globalmente considerati, ma ha l'unico fine di garantire «*il buon funzionamento dei servizi indispensabili alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ordine pubblico in circostanze di gravità e ampiezza eccezionali — per esempio una catastrofe — che si caratterizzano, segnatamente, per il fatto di esporre i lavoratori a rischi non trascurabili quanto alla loro sicurezza e/o alla loro salute e di non prestarsi, per loro natura, a una pianificazione dell'orario di lavoro delle squadre di intervento e di soccorso*» ([48]).

Secondo la Corte, benché alcuni servizi debbano affrontare eventi non prevedibili per definizione, le attività cui danno luogo in condizioni normali e che corrispondono, del resto, esattamente alla missione che è stata impartita a servizi del genere, possono comunque essere organizzate preventivamente, anche per quanto riguarda la prevenzione dei rischi per la sicurezza e/o per la salute ([49]).

Di conseguenza l'esclusione dal campo di applicazione non dipende dall'appartenenza o meno dei lavoratori a uno dei settori di cui alla direttiva 89/391/CEE, ma piuttosto dalla natura specifica di taluni specifici incarichi esercitati dai dipendenti nell'ambito di tali settori. A causa della necessità di garantire un'efficace tutela della collettività tali incarichi giustificano una deroga alle regole previste dalla detta direttiva.

La direttiva sull'orario di lavoro è pertanto applicabile alle attività delle forze armate, della polizia o dei servizi di protezione civile, nonché ad altre attività specifiche del pubblico impiego, quando vengono svolte in condizioni abituali.

([45]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 34; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 22.
([46]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 35; ordinanza del 3 luglio 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG)* contro *Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, punto 29; sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 52; ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 42; sentenza del 12 gennaio 2006 nella causa *Commissione delle Comunità europee* contro *Regno di Spagna*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, punto 22; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 24.
([47]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 44; sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 54; sentenza nella causa C-132/04, *op. cit.*, punto 23.
([48]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 45; sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 55.
([49]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 57; ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 46.

Nella sua giurisprudenza la Corte ha stabilito che la direttiva si applica alle attività del personale delle unità di pronto soccorso e del personale medico ed infermieristico in servizio nelle unità di pronto soccorso ([50]), nonché ad altri servizi che rispondono a emergenze come il personale medico e infermieristico in servizio nelle unità di pronto soccorso e in altri servizi che gestiscono emergenze esterne ([51]), agli operatori del pronto soccorso medico ([52]), alle unità di intervento dei vigili del fuoco pubblici ([53]), alla polizia municipale ([54]) e al personale non civile delle amministrazioni nello svolgimento dei propri doveri in circostanze ordinarie ([55]).

2. **Deroga: esclusione in situazioni eccezionali**

Esistono tuttavia esclusioni dal campo d'applicazione della direttiva, e la Corte ha precisato di ammettere deroghe solo nel caso di «*eventi eccezionali, in occasione dei quali il corretto svolgimento delle misure volte a garantire la tutela della popolazione in situazioni di rischio collettivo grave esige che il personale tenuto ad affrontare un siffatto avvenimento dia priorità assoluta all'obiettivo perseguito da tali misure affinché possa essere conseguito*» ([56]).

Sarebbe questo il caso «*di catastrofi naturali o tecnologiche, di attentati, di incidenti importanti o di altri avvenimenti della medesima natura, la cui gravità e le cui dimensioni richiedono l'adozione di provvedimenti indispensabili alla tutela della vita, della salute nonché della sicurezza della collettività e la cui buona esecuzione verrebbe compromessa se dovessero osservarsi tutte le norme previste dalle direttive 89/391 e 93/104*» (direttiva sull'orario di lavoro) ([57]).

L'esclusione a cui la Corte ha dato interpretazione nasce dall'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 89/391/CEE, che recita: «*La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego* […] *vi si oppongono in modo imperativo*» (la sottolineatura è della Commissione).

La Commissione ritiene che il fattore decisivo dovrebbe essere la natura delle attività dei lavoratori che svolgono «attività di servizio pubblico» intese a garantire l'ordine pubblico e la sicurezza ([58]) piuttosto che la mera esistenza di un datore di lavoro del settore pubblico o di un intervento pubblico a finanziare o organizzare il servizio in questione.

Per quanto la Corte non si sia ancora pronunciata su questo punto, sembrerebbe ingiustificato, nell'ipotesi degli eventi eccezionali suddetti, esentare temporaneamente solo i lavoratori del settore pubblico e continuare a esigere il rigoroso rispetto delle disposizioni della direttiva a favore dei lavoratori del settore privato, quali quelli che operano negli ospedali privati.

In ogni caso la Corte ha sottolineato che, benché la direttiva non si applichi in situazioni eccezionali, essa impone «*che le autorità competenti garantiscano la sicurezza e la salute dei lavoratori per quanto possibile*» ([59]).

3. **Marittimi**

L'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva stabilisce quanto segue:

«[…] *Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/63/CE.* […]»

Ragionando *a contrario*, questa disposizione significa però che la direttiva generale sull'orario di lavoro si applica ai marittimi che non sono inclusi nella direttiva 1999/63/CE del Consiglio ([60]).

([50]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 41.
([51]) Sentenza nella causa C-241/99, *op. cit.*, punto 30.
([52]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 63.
([53]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 52; sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punto 57.
([54]) Sentenza del 21 ottobre 2010, *Antonino Accardo e altri* contro *Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, punto 39.
([55]) Sentenza nella causa C-132/04, *op. cit.*, punti 25-38.
([56]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 53; sentenza nella causa C-132/04, *op. cit.*, punto 26.
([57]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 54; sentenza nella causa C-132/04, *op. cit.*, punto 27.
([58]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 36.
([59]) Ordinanza nella causa C-52/04, *op. cit.*, punto 56; sentenza nella causa C-132/04, *op. cit.*, punto 28.
([60]) Direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) (GU L 167 del 2.7.1999, pag. 33).

Questa stabilisce norme minime per l'orario di lavoro della gente di mare. A norma della clausola 1 dell'allegato della direttiva 1999/63/CE, quest'ultimo si applica «*alla gente di mare presente a bordo di ogni nave marittima, di proprietà pubblica o privata, registrata nel territorio di uno Stato membro e impegnata normalmente in operazioni di marina mercantile*» e i marittimi sono definiti dalla clausola 2 come «*ogni persona occupata o impegnata a qualunque titolo a bordo di una nave marittima cui trova applicazione l'accordo*».

Ne consegue che i lavoratori a bordo di navi che non sono impegnate normalmente in «operazioni di marina mercantile» non sarebbero inclusi nella direttiva 1999/63/CE. Alla luce della formulazione dell'articolo 1, paragrafo 3, come illustrato in precedenza, la Commissione ritiene che tali lavoratori rientrino nel campo d'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro.

4. **Settori e lavoratori soggetti a legislazione specifica**

L'articolo 14 della direttiva stabilisce inoltre quanto segue:

«*La presente direttiva non si applica laddove altri strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro per determinate occupazioni o attività professionali.*»

Sulla base degli attuali strumenti dell'Unione, la direttiva sull'orario di lavoro non si applica laddove esistano prescrizioni più specifiche. È questo il caso per le seguenti categorie:

— *Giovani lavoratori*

Direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro ([61]).

— *Aviazione civile*

Direttiva 2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile concluso da Association of European Airlines (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) e International Air Carrier Association (IACA) ([62]).

— *Autotrasporto*

Direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto ([63]) e regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 ([64]).

— *Settore ferroviario transfrontaliero*

Direttiva 2005/47/CE del Consiglio, del 18 luglio 2005, concernente l'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario ([65]).

— *Vie navigabili interne*

Direttiva 2014/112/UE del Consiglio, del 19 dicembre 2014, che attua l'accordo europeo concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nel trasporto per vie navigabili interne, concluso tra la European Barge Union (EBU), l'Organizzazione europea dei capitani (ESO) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) ([66]).

Analogamente a quanto avviene per i marittimi, è necessario riferirsi al campo d'applicazione preciso di tali direttive poiché, anche nei settori in questione, alcuni lavoratori potrebbero esserne esclusi e rientrare quindi nell'ambito delle disposizioni generali della direttiva sull'orario di lavoro.

([61]) GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12.
([62]) GU L 302 dell'1.12.2000, pag. 57.
([63]) GU L 80 del 23.3.2002, pag. 35.
([64]) GU L 102 dell'11.4.2006, pag. 1.
([65]) GU L 195 del 27.7.2005, pag. 15.
([66]) GU L 367 del 23.12.2014, pag. 86.

C. ***Campo d'applicazione delle disposizioni***

1. **Che cosa vi rientra (o no)?**

Come indicato all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva sull'orario di lavoro, essa si applica:

«[…] *(a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e*

b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.»

Per converso, questo significa che l'orario di lavoro «regolamentato» dei lavoratori, ossia la durata della settimana lavorativa stabilita dalla legge al di là della quale i datori di lavoro spesso devono retribuire il lavoro straordinario, non è disciplinato dalla direttiva ed è a discrezione degli Stati membri nel rispetto del limite massimo della durata settimanale media dell'orario di lavoro fissata all'articolo 6 della direttiva (cfr. capitolo VI).

La direttiva sull'orario di lavoro non tratta inoltre la questione della retribuzione, che comprende il livello della retribuzione, la modalità di remunerazione e le varie tariffe salariali che possono essere stabilite a livello nazionale ([67]). La Corte ha sostenuto che ciò emerge chiaramente sia dalla formulazione che dalla finalità delle disposizioni della direttiva, e discende inoltre inequivocabilmente dall'articolo 153, paragrafo 5 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ([68]). La sola eccezione a tale principio riconosciuta dalla Corte è quella della retribuzione che dev'essere garantita durante le ferie annuali dei lavoratori (cfr. capitolo VII).

2. **Disposizioni minime**

Coerentemente con la sua base giuridica, la direttiva sull'orario di lavoro stabilisce norme minime per i punti suelencati. Le disposizioni minime hanno lo scopo di creare una «rete di sicurezza» a fini di salute e sicurezza dei lavoratori interessati ([69]) e sono vincolanti per gli Stati membri, che sono tenuti a garantire il recepimento di tali norme minime nell'ordinamento giuridico nazionale. Il fatto che le disposizioni della direttiva abbiano carattere minimo significa però anche che essa non impedisce agli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni nazionali più favorevoli per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

L'articolo 15 della direttiva sottolinea in particolare questo aspetto:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.»

A sua volta questo significa che, se i lavoratori godono di una protezione aggiuntiva in virtù della legislazione nazionale, spetta agli Stati membri decidere a quali condizioni, e che le interpretazioni date dalla Corte per quanto riguarda le disposizioni della direttiva non sono applicabili alle disposizioni di maggiore protezione accordate a livello nazionale.

Quando gli Stati membri si avvalgono di questa facoltà per introdurre o applicare disposizioni di maggiore protezione, la conformità alle norme previste dalla direttiva dev'essere verificata facendo riferimento unicamente ai limiti fissati da quest'ultima. Permane «*l'obbligo per gli Stati membri di garantire il rispetto delle singole prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa*» ([70]).

([67]) Ordinanza dell'11 gennaio 2007, *Jan Vorel* contro *Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, punti 32-35; sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 48-49; ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 81.
([68]) Sentenza del 1º dicembre 2005 nella causa *Abdelkader Dellas e altri* contro *Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punti 38-39.
([69]) Proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295, *op. cit.*, pag. 3.
([70]) Sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 53.

3. **Clausola detta divieto di *reformatio in peius***

Come indicato sopra, la direttiva stabilisce le disposizioni minime che gli Stati membri devono recepire nella legislazione nazionale.

Benché gli Stati membri godano di un certo grado di libertà per quanto riguarda le modalità di recepimento e di attuazione di tali disposizioni, l'articolo 23 della direttiva stabilisce quanto segue:

«*Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori.*»

Anche se la Corte non ha ancora avuto occasione di pronunciarsi su tale disposizione per quanto riguarda la direttiva sull'orario di lavoro, essa si è pronunciata su una disposizione analoga contenuta nella direttiva sul lavoro a tempo determinato ([71]), ossia la clausola 8.3, che recita: «*L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso*».

In tale contesto la Corte ha stabilito che la clausola non poteva essere interpretata in modo restrittivo poiché l'accordo ha lo scopo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori interessati ([72]).

La Corte ha inoltre individuato due criteri da esaminare in riferimento a tale clausola ([73]):

— l'esistenza di una riduzione del «livello generale di tutela» e

— il fatto che tale riduzione deve essere collegata con l'«applicazione» dell'accordo.

Benché la Corte abbia dichiarato che spetta ai giudici nazionali pronunciarsi sull'esistenza di una riduzione della tutela dei lavoratori ([74]), essa ha tuttavia ritenuto, relativamente al primo criterio, che il fatto che la riduzione riguardi il «livello generale di tutela» implica che soltanto una «reformatio in peius *di ampiezza tale da influenzare complessivamente la normativa nazionale* […] *può rientrare nell'ambito applicativo*» di questa disposizione ([75]).

Relativamente al secondo criterio, la Corte ha ritenuto che il collegamento con l'«applicazione dell'accordo» non si limitasse al solo iniziale recepimento della direttiva, ma coprisse anche «*ogni misura nazionale intesa a garantire che l'obiettivo da questa perseguito possa essere raggiunto, comprese le misure che, successivamente alla trasposizione propriamente detta, completino o modifichino le norme nazionali già adottate*» ([76]). Essa ha tuttavia escluso le minori tutele contemplate da atti giustificati dalla necessità di promuovere «*un altro obiettivo,* […] *distinto* [dall'applicazione dell'accordo]» ([77]).

La Commissione ritiene che la stessa lettura valga per la direttiva sull'orario di lavoro, in considerazione dell'obiettivo da essa perseguito di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché della formulazione simile dell'articolo 23 di questa e della clausola 8.3 della direttiva sul lavoro a tempo determinato. Ciò significa che l'articolo 23 non può essere interpretato in modo restrittivo e che i due criteri di cui sopra valgono per la qualificazione giuridica di una riduzione del livello generale di tutela collegata con l'applicazione della direttiva, che è vietata.

([71]) Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43).
([72]) Sentenza del 23 aprile 2009 nella causa *Kiriaki Angelidaki e altri* contro *Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi* contro *Dimos Geropotamou* e *Georgios Karabousanos e Sofoklis Michopoulos* contro *Dimos Geropotamou,* cause riunite da C-378/07 a C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, punti 112-113.
([73]) Sentenza nelle cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *op. cit.*, punto 126.
([74]) Sentenza nelle cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *op. cit.*, punto 129.
([75]) Sentenza nelle cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *op. cit.*, punto 140.
([76]) Sentenza nelle cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *op. cit.*, punto 131.
([77]) Sentenza nelle cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *op. cit.*, punto 133.

IV. **DEFINIZIONI**

A. ***Orario di lavoro e periodi di riposo***

L'articolo 2 definisce i termini «orario di lavoro» e «periodo di riposo» ai fini della direttiva:

«*Ai sensi della presente direttiva si intende per:*

1. *"orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;*

2. *"periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;*»

In base al considerando 5 della direttiva, il concetto di «riposo» deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora.

1. **Definizione di orario di lavoro e periodi di riposo**

In termini di formulazione della direttiva, la Corte ha statuito che, nella logica della direttiva, l'orario di lavoro va inteso «*in opposizione al periodo di riposo, ciascuna delle due nozioni escludendo l'altra*» ([78]) e che la direttiva «*non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e quelli di riposo*» ([79]).

La Corte ha avuto modo di affermare che le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» «*non devono essere interpretate in funzione delle prescrizioni delle varie normative degli Stati membri, bensì costituiscono nozioni di diritto comunitario che occorre definire secondo criteri oggettivi, facendo riferimento al sistema e alla finalità della detta direttiva, intesa a stabilire prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di tale direttiva, nonché l'applicazione uniforme delle dette nozioni in tutti gli Stati membri*» ([80]).

Ciò significa del pari che gli Stati membri non possono definire unilateralmente la portata di tali nozioni ([81]), il che è ulteriormente corroborato dal fatto che la direttiva non ammette alcuna deroga all'articolo 2 ([82]), che stabilisce tra l'altro le definizioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo».

In riferimento allo specifico testo dell'articolo 2, paragrafo 1, alla giurisprudenza della Corte ([83]) e alla documentazione storica ([84]), tre criteri cumulativi determinano se alcuni periodi devono essere considerati «orario di lavoro»:

— *Il lavoratore è al lavoro*

Questo primo parametro è un criterio spaziale che corrisponde alla condizione che «il lavoratore sia al lavoro» o che sia «presente sul suo luogo di lavoro». In inglese ciò corrisponde a un leggero scostamento dalla formulazione precisa della direttiva, che può essere spiegato da una piccola differenza tra le varie versioni linguistiche della direttiva stessa: in francese, ad esempio, il testo recita «*le travailleur est au travail*» e in spagnolo «*el trabajador permanezca en el trabajo*» e non «le travailleur travaille» o «el trabajador trabaja».

Poiché è necessaria un'interpretazione uniforme delle disposizioni del diritto europeo, il testo della direttiva dev'essere interpretato e applicato alla luce delle versioni esistenti nelle altre lingue ufficiali. In caso di divergenza, la disposizione deve essere interpretata in funzione dell'economia generale e della finalità della normativa di cui essa fa parte ([85]).

([78]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 47; sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 48, ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 24; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 42; sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 25.
([79]) Ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 25; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 43; ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 43; sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 26.
([80]) Sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 44; sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 58; ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 26; sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 27; ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 44.
([81]) Sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 45.
([82]) Ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 45; sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 28.
([83]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 30, 35 e 43.
([84]) Relazione della comunicazione della Commissione sull'organizzazione dell'orario di lavoro nei settori e attività esclusi dal campo d'applicazione della direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998)662 def., punto 6.
([85]) Cfr. per analogia: sentenza del 19 aprile 2007 nella causa *UAB Profisa* contro *Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, punti 13-15.

Nel caso della direttiva sull'orario di lavoro, tale interpretazione ha portato la Corte a interpretare il criterio «*il lavoratore è al lavoro*» come un criterio spaziale che indica l'obbligo per il lavoratore di essere «sul posto di lavoro» o «in un luogo determinato dal datore di lavoro». Ciò è stato interpretato esplicitamente dall'avvocato generale Bot ([86]) e implicitamente dalla Corte ([87]), la quale ha ripetutamente sottolineato come un fattore decisivo per determinare l'«orario di lavoro» sia costituito dal fatto che il lavoratore è costretto ad essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro ([88]).

Va osservato che il luogo stabilito dal datore di lavoro non deve essere necessariamente il luogo di lavoro. Come illustrato in seguito, la Corte ha altresì affermato che anche il tempo di viaggio potrebbe, in alcuni casi, essere considerato orario di lavoro, poiché l'orario di lavoro di tali lavoratori non può essere limitato al tempo trascorso presso i locali del datore di lavoro o dei clienti, come nel caso dei lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso nella causa *Tyco* ([89]).

— *il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro*

A questo riguardo, il fattore determinante è che il lavoratore sia a disposizione per fornire immediatamente le opportune prestazioni in caso di bisogno ([88]).

Si tratta del caso in cui i lavoratori sono obbligati giuridicamente a seguire le istruzioni del proprio datore di lavoro e a esercitare la propria attività per il medesimo. Al contrario, la possibilità per i lavoratori di gestire il loro tempo in modo libero e dedicarsi ai loro interessi dimostrerebbe che il periodo di tempo in questione non costituisce orario di lavoro ([90]).

— *Il lavoratore deve essere nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*

Per quanto riguarda questo terzo criterio, è importante sottolineare che sia l'intensità delle attività svolte sia eventuali interruzioni delle stesse sono irrilevanti.

In linea con l'obiettivo della direttiva sull'orario di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, la Corte ha sentenziato che «*anche se l'attività effettivamente svolta varia secondo le circostanze, l'obbligo imposto a tali* [lavoratori] *di essere presenti e disponibili sul luogo di lavoro per prestare la loro opera professionale dev'essere considerato rientrante nell'esercizio delle loro funzioni*» ([91]). La Corte ha infatti sottolineato che l'intensità del lavoro svolto dal dipendente o il rendimento di quest'ultimo non rientrano tra gli elementi caratteristici dell'«orario di lavoro» ai sensi della direttiva ([92]) e che il tempo in questione può qualificarsi come orario di lavoro «*a prescindere dal fatto che* […] *il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continua*» ([93]).

Quando i giudici nazionali sono chiamati a pronunciarsi sulla questione se un periodo di tempo debba essere considerato orario di lavoro o periodo di riposo, essi non devono limitare la propria analisi alle disposizioni del diritto nazionale, ma dovrebbero esaminare le condizioni che si applicano nella pratica al tempo di lavoro del lavoratore in questione ([94]).

Infine, coerentemente con la formulazione della direttiva e la giurisprudenza della Corte, se un periodo di tempo non soddisfa questi criteri esso deve essere considerato un «periodo di riposo».

([86]) Conclusioni dell'avvocato generale Bot dell'11 giugno 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)* contro *Tyco Integrated Security SL e Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, punti 31 e 48.
([87]) Cfr. in particolare la sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 48, in cui la Corte ritiene che le due prime condizioni dell'orario di lavoro («sia al lavoro» e «a disposizione del datore di lavoro») siano soddisfatte nel caso di periodi di servizio di guardia svolti nel centro sanitario; cfr. anche la sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 43, in cui la Corte stabilisce, per applicare il criterio di «essere al lavoro» ai lavoratori che si recano presso un cliente o ne tornano, che «*il luogo di lavoro di siffatti lavoratori non può essere ridotto ai luoghi di intervento fisico di tali lavoratori presso i clienti del loro datore di lavoro*».
([88]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 35; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 48; ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 28; ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 63.
([89]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 43-46.
([90]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 36-37; sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 50.
([91]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 48.
([92]) Ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 25; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 43.
([93]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 93.
([94]) Ordinanza nella causa C-258/10, *op. cit.*, punto 50.

2. **Applicazione della definizione della direttiva a periodi di tempo specifici**

a. *Servizio di guardia e reperibilità*

Per quanto riguarda i periodi di «servizio di guardia» e di «reperibilità» sono stati forniti orientamenti specifici dalla Corte, in particolare nelle cause *SIMAP*, *Jaeger* e *Dellas* che riguardavano medici delle unità di pronto soccorso e ospedalieri e un rieducatore specializzato operante in centri residenziali per giovani o adulti disabili ([95]).

In tali cause la Corte ha stabilito che il periodo di servizio di guardia dev'essere interamente considerato rientrante nell'orario di lavoro ai sensi della direttiva qualora preveda la presenza sul luogo di lavoro. In una situazione del genere i lavoratori in questione sono obbligati per tutta la durata del periodo a tenersi a disposizione per prestare la propria opera in un luogo indicato dal datore di lavoro. Ai lavoratori sono pertanto imposti obblighi decisamente più onerosi, perché devono restare lontano dal loro ambiente familiare e sociale e beneficiano di una minore libertà di gestire il tempo in cui non è richiesta la loro attività professionale ([96]).

A sostegno della propria tesi, la Corte ha sottolineato il fatto che escludere dalla nozione di orario di lavoro il periodo di servizio di guardia svolto con presenza fisica equivarrebbe a rimettere seriamente in discussione l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, facendo in modo che essi possano beneficiare di periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa ([97]).

Va osservato che il servizio di guardia ha lo status di «orario di lavoro» indipendentemente dal fatto che sia effettivamente svolto lavoro durante tale periodo ([98]). Se ne deduce che se il servizio di guardia implica periodi di inattività, ciò è irrilevante ai fini della qualifica di «orario di lavoro» ([99]). Analogamente, se è a disposizione dei lavoratori una stanza per il riposo dove essi possono riposare o dormire durante i periodi in cui i loro servizi non sono richiesti, ciò non pregiudica lo status del servizio di guardia come orario di lavoro ([100]).

Per quanto riguarda il ricorso a sistemi di equivalenza, nei quali si stabilisce una quota per il computo del tempo del servizio di guardia, la Corte ha sentenziato che tali sistemi, se non garantiscono il rispetto integrale delle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute, sono incompatibili con la direttiva ([101]).

Nel caso invece in cui i lavoratori devono essere reperibili in ogni momento, ma non sono tenuti a rimanere in un luogo determinato dal datore di lavoro, essi possono gestire il loro tempo in modo più libero e dedicarsi ai propri interessi. In tali situazioni, definite anche «reperibilità», solo il tempo relativo alla prestazione effettiva di servizi, che comprende il tempo impiegato per raggiungere il luogo di prestazione dei servizi, dev'essere considerato orario di lavoro ai sensi della direttiva ([102]).

b. *Tempo di spostamento dei lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso per raggiungere il primo cliente e il proprio domicilio al ritorno dall'ultimo cliente*

La Corte si è pronunciata nella causa *Tyco* sulla questione se il tempo di spostamento verso il primo cliente e di ritorno dall'ultimo cliente impiegato da lavoratori che non hanno un luogo di lavoro fisso sia da considerarsi «orario di lavoro» ([103]).

Tale causa riguardava tecnici addetti all'installazione e alla manutenzione di impianti di sicurezza in varie località dell'area geografica di loro competenza e che dovevano recarsi una o più volte alla settimana presso gli uffici di un'agenzia logistica di trasporti per ritirare attrezzature necessarie per il loro lavoro. In altri giorni si spostavano direttamente dal loro domicilio ai luoghi in cui dovevano svolgere le loro attività.

La Corte ha ritenuto che i tre criteri distintivi dell'«orario di lavoro» fossero soddisfatti. In primo luogo, essa ha ritenuto che gli spostamenti dei lavoratori per recarsi dai clienti, indicati dal loro datore di lavoro, costituissero lo strumento

([95]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*; sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*
([96]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 65.
([97]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 49.
([98]) Ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 27; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 46.
([99]) Ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 28.
([100]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punti 60 e 64.
([101]) Sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 63.
([102]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 50.
([103]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*

necessario per l'esecuzione delle loro prestazioni tecniche presso tali clienti. Di conseguenza essa ha concluso che tali periodi devono essere considerati periodi nei quali i lavoratori sono nell'esercizio delle loro attività o delle loro funzioni ([104]). In secondo luogo, in base al fatto che i lavoratori in questione ricevevano un itinerario per i loro spostamenti e non avevano la possibilità di disporre liberamente del loro tempo e di dedicarsi ai loro interessi nel corso di tale periodo, la Corte ha dichiarato che i lavoratori erano anche in tale lasso di tempo a disposizione del datore di lavoro ([105]). In terzo luogo, la Corte ha confermato che anche i lavoratori che raggiungono un cliente o ritornano da questo e che sono pertanto nell'esercizio delle loro funzioni devono, durante tali spostamenti, essere considerati al lavoro. Poiché gli spostamenti sono intrinseci alla qualità di lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso o abituale, il luogo di lavoro di siffatti lavoratori non può essere ridotto ai locali dei clienti dei loro datori di lavoro ([106]).

c. *Altri periodi di tempo*

Poiché la Corte si è pronunciata solo su una casistica limitata di periodi che costituiscono «orario di lavoro», la Commissione ritiene necessario fornire orientamenti anche per altri tipi di periodi. Nel prosieguo sono fornite precisazioni sull'interpretazione data dalla Commissione alla nozione di «orario di lavoro» in relazione ad altri periodi di tempo.

— Spostamenti tra appuntamenti nel corso della giornata lavorativa

La questione degli spostamenti tra appuntamenti di lavoro durante la giornata lavorativa non è trattata nella sentenza *Tyco* in quanto, nel caso di specie, tali periodi erano già conteggiati nell'orario di lavoro giornaliero calcolato dal datore di lavoro ([107]).

In considerazione di questa sentenza e in funzione delle precise circostanze del caso di specie su cui potrebbe essere richiesta una deliberazione, la Commissione ritiene che anche gli spostamenti tra appuntamenti di lavoro durante la giornata lavorativa si configurerebbero come orario di lavoro, nel caso in cui le seguenti condizioni fossero soddisfatte:

— se gli spostamenti in questione costituiscono lo strumento necessario per la prestazione dei servizi ai clienti e devono pertanto essere considerati periodi durante i quali i lavoratori sono nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni;

— se i lavoratori in questione sono a disposizione del datore di lavoro durante tale periodo, ossia agiscono su istruzioni del loro datore di lavoro e non hanno la possibilità di disporre liberamente del loro tempo per dedicarsi ai loro interessi;

— se il tempo di spostamento costituisce parte integrante del loro lavoro e il luogo di lavoro di tali lavoratori non può pertanto essere ridotto ai locali dei clienti del loro datore di lavoro.

— Spostamenti irregolari dei lavoratori verso un luogo di lavoro diverso

Seguendo la stessa logica degli spostamenti tra appuntamenti nel corso della giornata lavorativa, è possibile ritenere, alla luce dei criteri sopra menzionati e dell'obiettivo della direttiva di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, che gli spostamenti di lavoratori i quali, invece di recarsi al loro posto di lavoro principale, si recano direttamente agli appuntamenti o a un luogo di lavoro diverso su richiesta del datore di lavoro dovrebbe rientrare nell'orario di lavoro. Durante tali periodi infatti la situazione di tali lavoratori è assimilabile a quella dei lavoratori della causa *Tyco*, poiché essi sono indirizzati dai rispettivi datori di lavoro in un luogo diverso da quello ove abitualmente esercitano la propria attività ([108]).

— Spostamenti da e verso il luogo di lavoro

Per quanto riguarda il tempo di viaggio giornaliero verso un luogo di lavoro fisso, non vi sono indicazioni che tali periodi debbano essere considerati «orario di lavoro» ai sensi della direttiva.

([104]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 30-34.
([105]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 35-39.
([106]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 43-46.
([107]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 16.
([108]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*

I lavoratori che hanno un luogo di lavoro fisso sono in grado di determinare la distanza che separa il loro domicilio dal luogo di lavoro e possono utilizzare e organizzare il liberamente il proprio tempo durante il tragitto verso il posto di lavoro e al ritorno per dedicarsi ai propri interessi. La situazione è quindi diversa da quella della causa *Tyco*, in cui la Corte ha ritenuto che i lavoratori, che non avevano un luogo di lavoro fisso, avevano perso la possibilità di determinare liberamente la distanza che separa il loro domicilio dal luogo abituale di inizio e di fine della loro giornata lavorativa ([109]).

B. ***Periodo notturno e lavoratore notturno***

L'articolo 2, paragrafi 3 e 4, stabilisce quanto segue:

«*3. "periodo notturno": qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;*

4. "lavoratore notturno":

a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e

b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:

i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali; o

ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;»

Per quanto riguarda la definizione di «periodo notturno», il suo tenore è analogo a quello impiegato per definire il «lavoro notturno» nella convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro («OIL») sul lavoro notturno ([110]). La definizione concordata infine per la direttiva sull'orario di lavoro impone a ciascuno Stato membro l'obbligo di stabilire, nel suo diritto nazionale, un periodo di 7 ore che costituisce il «periodo notturno». Ciò significa che qualsiasi attività svolta durante tale periodo, a prescindere dalla sua durata, è considerata lavoro notturno.

Questa definizione è integrata da quella di «lavoratore notturno», in cui sono fissati i seguenti criteri: a) i lavoratori svolgono almeno 3 ore del loro tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno o b) essi possono svolgere una certa parte del loro orario di lavoro annuale durante il periodo notturno.

La versione inglese della direttiva sembra essere viziata da errore per il fatto che collega i criteri di cui alle lettere a) e b) con una «e», implicando che essi possano essere cumulativi. Allo stesso tempo, i paragrafi sono introdotti separatamente dai termini «*on the one hand*» («da un lato») e «*on the other hand*» («dall'altro»). Alcune altre versioni linguistiche non presentano questo «e» ([111]), il che lascia supporre che le condizioni siano alternative. Questa seconda interpretazione sembra appoggiata dalla Corte, che nella sentenza SIMAP ha affermato «*ai sensi del suo art. 2, punto 4, lett. a), la direttiva 93/104 considera come lavoratore notturno "qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale"*» e «*In forza del medesimo art. 2, punto 4, lett. b), la detta direttiva lascia inoltre ai legislatori nazionali oppure, a scelta dello Stato membro interessato, alle parti sociali a livello nazionale o regionale la possibilità di considerare come lavoratori notturni altri lavoratori che svolgono, durante il periodo notturno, una certa parte del loro orario di lavoro annuale*» ([112]).

La Commissione ritiene pertanto che i criteri siano alternativi e che pertanto dovrebbero essere considerati «lavoratori notturni» i lavoratori che soddisfano uno dei due criteri.

La proposta iniziale ([113]) indicava chiaramente che i lavoratori notturni possono lavorare a turni. Questo conferma che non si intendeva che le diverse categorie si escludessero a vicenda e che un lavoratore può essere un «lavoratore a turni»

([109]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punto 44.
([110]) Organizzazione internazionale del lavoro, Convenzione sul lavoro notturno, C171, 26 giugno 1990.
([111]) Cfr. in particolare il testo francese e tedesco della direttiva sull'orario di lavoro.
([112]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 55.
([113]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295.

pur essendo al contempo un «lavoratore notturno». Anche se la Corte non ha confermato chiaramente tale approccio, essa ha stabilito separatamente e parallelamente nella causa *SIMAP* che «i medici delle unità di pronto soccorso» possono essere considerati sia lavoratori notturni che lavoratori a turni, riconoscendo implicitamente che tali lavoratori possono rientrare in entrambe le definizioni ([114]). In una situazione del genere i lavoratori in questione godono di tutte le misure di salvaguardia inerenti alle categorie cui appartengono.

C. ***Lavoro a turni e lavoratori a turni***

L'articolo 2, paragrafi 5 e 6, stabilisce quanto segue:

«5. *"lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;*

6. *"lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;»*

Le definizioni di «lavoro a turni» e «lavoratore a turni» hanno ricevuto un'interpretazione solo molto limitata da parte della Corte. Nella sentenza *SIMAP*, la Corte ha affermato che i medici delle unità di pronto soccorso vengono impiegati con un'organizzazione del lavoro per la quale i lavoratori sono successivamente assegnati agli stessi posti di lavoro secondo un sistema a rotazione e che ciò soddisfa la definizione di lavoro a turni ([115]). Nel caso di specie i lavoratori, medici dei servizi sanitari pubblici, lavoravano normalmente dalle ore 8 alle ore 15, pur svolgendo anche periodi di servizio di guardia dalle ore 15 alle ore 8 ogni 11 giorni. La Corte ha affermato che questo periodo di «servizio di guardia» presso il centro sanitario, o periodo di «reperibilità» in cui i lavoratori dovevano essere raggiungibili in qualsiasi momento, rispondeva alla definizione di lavoro a turni per i seguenti motivi:

— i lavoratori erano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un sistema a rotazione;

— e, sebbene i servizi di guardia venissero svolti ad intervalli regolari, i medici interessati erano chiamati a compiere il loro lavoro ad ore differenti su un dato periodo di giorni o settimane.

In questo caso la Corte non ha ritenuto che il «normale» orario di lavoro dei medici costituisse un lavoro a turni, probabilmente perché in tale caso i lavoratori lavoravano in orari uguali e in diversi posti di lavoro ([116]).

Come indicato nelle definizioni, il «lavoro a turni» non si limita al ben noto «ritmo rotativo» secondo cui le persone lavorano per un insieme di ore per un periodo e successivamente passano a un diverso insieme di ore, generalmente organizzato su tre periodi di 8 ore al giorno.

Infine, come illustrato sopra, i «lavoratori a turni» possono anche essere «lavoratori notturni». Un lavoratore che rientri in più di una definizione deve beneficiare delle misure di protezione spettanti a ciascuna di esse.

D. ***Lavoratore mobile***

L'articolo 2, paragrafo 7, stabilisce quanto segue:

«7. *"lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile;»*

La distinzione tra personale mobile e non mobile ai fini dell'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro è stata uno degli aspetti discussi nella preparazione della direttiva 2000/34/CE e introdotti in quest'ultima ([117]).

([114]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punti 53-64.
([115]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punti 59-64.
([116]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 61.
([117]) Relazione della comunicazione della Commissione sull'organizzazione dell'orario di lavoro nei settori e attività esclusi dal campo d'applicazione della direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, del 18 novembre 1998, COM(1998)662 def., punto 27.

Nella vigenza della direttiva 93/104/CE era dubbio se l'esclusione di alcuni settori dovesse essere applicata a tutti i lavoratori di tali settori o unicamente a quelli soggetti a specifici obblighi di mobilità ([118]). La direttiva modificativa mirava pertanto a stabilire disposizioni specifiche per il personale mobile, garantendo al tempo stesso che il personale non mobile dei settori comprendenti lavoratori mobili beneficiasse di una organizzazione dell'orario di lavoro conforme alle disposizioni generali.

Secondo il testo di questa direttiva sono da considerare «lavoratori mobili» quelli che al contempo:

— fanno parte del personale viaggiante o di volo,

— lavorano per un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci,

— operano su strada, per via aerea o per via navigabile.

Il significato del termine «lavoratori mobili» è specificamente relativo alla direttiva citata e intrinsecamente collegato al criterio di «personale viaggiante o di volo». Esso intende tener conto delle condizioni di lavoro specifiche e delle caratteristiche particolari delle attività dei lavoratori interessati (che per esempio lavorano e vivono sul posto di lavoro per alcuni periodi, soprattutto nel contesto di attività transfrontaliere). Si tratta di un significato diverso rispetto ai lavoratori mobili intesi come distaccati, migranti o transfrontalieri. Ciò implica altresì che non tutti i lavoratori «viaggianti» o «di volo» possano essere considerati «lavoratori mobili».

Tale definizione della direttiva 2003/88/CE si collega alla deroga introdotta dall'articolo 20 per i lavoratori mobili (cfr. più oltre al punto IX.D.1).

Come però indicato al punto III.B.4, rientrano nel campo di applicazione di detta direttiva e delle relative deroghe solo i lavoratori mobili cui non si applica una normativa specifica per i trasporti.

E. ***Lavoro offshore***

L'articolo 2, paragrafo 8 recita:

«8. *"lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su un'installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata all'esplorazione, all'estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività d'immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da un'installazione offshore che da una nave;*»

A tutt'oggi non sembrano essere sorti problemi specifici per questa definizione e non esiste giurisprudenza della Corte.

F. ***Riposo adeguato***

L'articolo 2, paragrafo 9, stabilisce quanto segue:

«9. *"riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.*»

La nozione di riposo adeguato è richiamata sia al considerando 5 della direttiva, in cui si afferma che «[t]*utti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati*», che agli articoli 20 e 21, in cui si stabiliscono le deroghe per i lavoratori mobili

([118]) Si osservi comunque che la Corte ha infine precisato questo aspetto nella sentenza del 4 ottobre 2001 nella causa *J.R. Bowden, J.L. Chapman e J.J. Doyle* contro *Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, in cui ha affermato che l'esclusione di alcuni settori dei trasporti prevista all'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 93/104/CE, escludeva non solo i lavoratori mobili ma tutti i lavoratori di tali settori dal campo di applicazione della direttiva e dall'applicazione delle sue disposizioni.

e offshore e i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima. Essa figura ancora in relazione ai lavoratori non soggetti alle disposizioni sui periodi di riposo di cui agli articoli da 3 a 5. Le pertinenti deroghe dispongono che tali lavoratori abbiano diritto a un «riposo adeguato» come livello minimo di protezione ([119]).

Data l'assenza di limiti quantitativi e la mancanza di giurisprudenza su questa nozione, la nozione di «riposo adeguato» deve essere valutata alla luce delle circostanze specifiche in cui è applicata, e in particolare delle differenze nell'organizzazione dell'orario e nelle condizioni di lavoro dei tre tipi di lavoratori interessati: lavoratori mobili, offshore e lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

V. **PERIODI MINIMI DI RIPOSO**

Il diritto dei lavoratori a periodi minimi di riposo giornalieri e settimanali è sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Il considerando 5 della direttiva sull'orario di lavoro conferma l'importanza di questi periodi di riposo e recita: «*Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di "riposo" deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora. I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa.* […]»

Nella direttiva sono definiti tre tipi di periodi di riposo: il riposo giornaliero (articolo 3), le pause (articolo 4) e il riposo settimanale (articolo 5). L'articolo 7 prevede inoltre un periodo di ferie annuali retribuite, originariamente denominato «riposo annuale» ([120]) e discusso più ampiamente nel capitolo VII.

Va rilevato che tali disposizioni ammettono alcune deroghe e che le condizioni di applicazione e le relative misure di protezione sono specificate nel capitolo IX.

A. ***Riposo giornaliero***

L'articolo 3 stabilisce quanto segue:

«*Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.*»

L'obbligo di concedere ad ogni lavoratore 11 ore consecutive di riposo è una norma minima e le leggi nazionali che recepiscono la direttiva prevedono spesso disposizioni di maggior tutela che concedono, ad esempio, ai lavoratori un periodo più lungo di riposo giornaliero o fissano una durata massima della giornata lavorativa. La Commissione ha ritenuto tale disposizione una specie di «rete di sicurezza» per la salute e la sicurezza dei lavoratori interessati ([120]), considerate anche le esigenze economiche e i cicli del lavoro a turni ([120]).

Le 11 ore di riposo giornaliero devono essere consecutive. Ciò significa che i lavoratori non dovrebbero subire interruzioni del loro periodo di riposo salvo qualora lo Stato membro abbia disposto diversamente grazie alle deroghe consentite (cfr. capitolo IX).

I lavoratori devono godere di un periodo di riposo giornaliero per ogni periodo di 24 ore. La direttiva non definisce tuttavia tale periodo come un giorno di calendario, perché tale approccio equivarrebbe di fatto a imporre un ritmo di lavoro che non si accorderebbe con i periodi abituali di lavoro ([121]).

([119]) Gli articoli 20 e 21 prevedono, rispettivamente, che ai lavoratori mobili e ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima non si applichino gli articoli 3, 4 o 5, ma che gli Stati membri adottino le misure necessarie per garantire che tali lavoratori abbiano comunque diritto a un «*riposo adeguato*».

([120]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295.

([121]) I lavoratori sarebbero obbligati a lavorare tra le ore 00 e le 13 e a beneficiare del loro periodo di riposo tra le 13 e le 24, oppure, al contrario, a riposare dalle 00 alle 11 e lavorare dalle 11 alle 24.

Con l'istituzione di un quadro di riferimento composto da periodi di 24 ore, tuttavia, la direttiva impone una certa regolarità dei periodi di riposo giornaliero. Su questo aspetto la Corte ha stabilito che «[p]*er poter garantire un'efficace tutela della sicurezza e della salute del lavoratore deve pertanto essere prevista, di regola, un'alternanza di un periodo di lavoro e di un periodo di riposo*» ([122]). Il riposo giornaliero ha lo scopo di consentire ai lavoratori di sottrarsi al loro ambiente di lavoro per un certo numero di ore, che devono essere consecutive e «*venire subito dopo un periodo di lavoro, per consentire all'interessato di rilassarsi e di smaltire la fatica connessa all'esercizio delle proprie funzioni*» ([122]).

Ciò significa che, in assenza di deroghe, l'orario di lavoro consecutivo è limitato a 13 ore (dalle quali va scalata la pausa illustrata oltre) e deve essere seguito da almeno 11 ore consecutive di riposo. In conformità alle disposizioni «normali» della direttiva, i lavoratori non possono lavorare per più di 13 ore consecutive, in quanto ciò contravverrebbe allo scopo perseguito. Tali ritmi sono pertanto consentiti solo alle condizioni specificate nel capitolo IX.

B. ***Pause***

L'articolo 4 stabilisce quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.»

L'articolo 4 dispone che i lavoratori beneficino di una pausa se la loro giornata lavorativa è superiore a 6 ore, ma lascia la definizione della durata e delle condizioni di tale pausa ai contratti collettivi o alla legislazione nazionale.

1. **Durata della pausa**

Il considerando 5 della direttiva afferma che i periodi di riposo, tra cui rientrano le pause, devono essere espressi in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora, e che i lavoratori devono beneficiare di «*adeguati periodi di pausa*» ([123]).

La Commissione ritiene pertanto che i periodi di riposo di cui i lavoratori devono beneficiare debbano essere chiaramente definiti in unità di tempo e che, per quanto la durata della pausa debba essere definita dai contratti collettivi o dalla legislazione nazionale, pause eccessivamente brevi sarebbero in contrasto con le disposizioni della direttiva.

2. **Collocazione temporale della pausa**

Analogamente, anche se la direttiva demanda agli accordi collettivi o alla legislazione la definizione delle condizioni che riguardano la concessione della pausa, questa dovrebbe permettere effettivamente ai lavoratori di riposare durante la giornata lavorativa qualora questa superi le 6 ore. La collocazione temporale dovrebbe pertanto essere adattata al ritmo di lavoro dei lavoratori e la pausa dovrebbe aver luogo al più tardi dopo 6 ore.

3. **Condizioni della pausa**

La «pausa» di cui beneficia il lavoratore ai sensi dell'articolo 4 della direttiva dovrebbe costituire un «periodo di riposo» come risulta chiaramente sia dalla sua menzione nel considerando 5 che dal titolo del capo «*Periodi minimi di riposo*» in cui essa si inserisce.

Alla luce delle definizioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo», ciò significa che i lavoratori non dovrebbero essere obbligati a restare alla postazione di lavoro né a disposizione del datore di lavoro, né ad esercitare le loro attività o funzioni. Tali pause in cui i lavoratori hanno la possibilità di gestire il loro tempo senza vincoli significativi e di dedicarsi ai loro interessi non costituiscono orario di lavoro ([124]). Non è quindi obbligatorio conteggiare le pause

([122]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 95.
([123]) Tale nozione di «periodi di pausa adeguati» è stata menzionata dalla Corte, per esempio nella sentenza del 14 ottobre 2010 nella causa *Günter Fuß* contro *Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, punto 32.
([124]) Sentenza nella causa C-266/14, *op. cit.*, punti 36-37; sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 50.

nell'«orario di lavoro», in quanto esse costituiscono «periodi di riposo». La legislazione nazionale può tuttavia essere non uniforme, come ribadito sopra, in quanto gli Stati membri possono applicare disposizioni più favorevoli alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, ad esempio facendo rientrare nel computo dell'«orario di lavoro» le pause nel corso della giornata lavorativa.

Al contrario, un periodo durante il quale i lavoratori sono obbligati dal loro datore di lavoro a restare al loro posto ed essere a disposizione per prestare servizi se necessario, anche se la loro attività è pari a zero, sarebbe da considerare «orario di lavoro» e non soddisferebbe dunque il diritto dei lavoratori di usufruire di una pausa nel corso della giornata lavorativa.

4. **Obblighi di recepimento degli Stati membri**

La direttiva permette che la durata e le condizioni della pausa siano fissate da contratti collettivi, ma l'obbligo di recepire la direttiva ricade sugli Stati membri ([125]). Spetta dunque a questi ultimi garantire che tutti i lavoratori, compresi quelli eventualmente non tutelati dai contratti collettivi, beneficino di una pausa.

La formulazione della direttiva stabilisce che la durata e le condizioni della pausa sono definite da contratti collettivi o dalla legislazione nazionale. Questo a sua volta significa che gli atti nazionali di recepimento non possono demandare la definizione della durata e delle condizioni della pausa ad accordi individuali tra il lavoratore e il datore di lavoro in questione.

C. ***Riposo settimanale***

L'articolo 5 stabilisce quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.»

L'articolo 16 stabilisce inoltre quanto segue:

«Gli Stati membri possono prevedere:

a) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni; […]».

La precedente direttiva 93/104/CE aveva una formulazione leggermente diversa all'articolo 5, in quanto includeva la seguente frase: «*Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica*». Tale disposizione è stata tuttavia annullata dalla Corte, la quale ha ritenuto che l'obbligo di stabilire la domenica piuttosto che qualsiasi altro giorno della settimana quale giorno di riposo non fosse giustificato alla luce della base giuridica utilizzata per questa direttiva, riguardante la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ([126]). La frase è stata pertanto soppressa in occasione della modifica introdotta con la direttiva 2000/34/CE ([127]).

Sebbene ad oggi la giurisprudenza in materia di riposo settimanale sia limitata, la Commissione espone comunque le seguenti considerazioni alla luce della formulazione e dello scopo della direttiva.

1. **Un periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di 35 ore**

Come indicato sopra, l'articolo 5 della direttiva sull'orario di lavoro prevede che i lavoratori beneficino, «per ogni periodo di 7 giorni», di un periodo di riposo di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero, il che significa che il periodo di 11 ore di riposo giornaliero non può essere sottratto dal periodo di riposo settimanale.

([125]) L'articolo 288 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce quanto segue: «*La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi.*»
([126]) Sentenza nella causa C-84/94, *op. cit.*
([127]) Direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, che modifica la direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva (GU L 195 dell'1.8.2000, pag. 41).

Il risultato è un periodo di riposo ininterrotto di 35 ore.

Come indicato sopra, questa prescrizione costituisce una disposizione minima. Gli Stati membri sono liberi di fissare periodi minimi di riposo supplementari o più lunghi purché sia rispettato questo valore minimo.

2. **Un periodo di riposo per ogni periodo di 7 giorni («riposo settimanale»)**

L'articolo 5 stabilisce che i lavoratori devono beneficiare di un periodo di riposo settimanale «per ogni periodo di 7 giorni». Alla luce dell'obiettivo di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, la direttiva impone una certa regolarità del riposo settimanale spettante al lavoratore.

Questo articolo implica che è necessario definire i periodi di 7 giorni. La Commissione ritiene che, all'interno di ognuno di tali periodi, i lavoratori dovrebbero beneficiare di un riposo settimanale. La direttiva non sembra però prescrivere che il riposo settimanale debba essere concesso lo stesso giorno della settimana per ogni periodo di 7 giorni. Anche in questo caso, sebbene gli Stati membri possano introdurre disposizioni di maggior tutela, la direttiva non osta ad un regime per cui venga concesso al lavoratore un riposo settimanale di martedì nella settimana 1, giovedì nella settimana 2 e domenica nella settimana 3 e via dicendo.

La prescrizione prevede che, per ogni periodo di 7 giorni, il lavoratore debba beneficiare di un riposo settimanale. È possibile che tali giorni varino in base ai periodi in questione, portando eventualmente anche a periodi di lavoro consecutivi fino a 12 giorni, intervallati da periodi di riposo giornaliero ([128]).

3. **Riposo settimanale in un periodo di riferimento di 14 giorni**

Oltre alla flessibilità già descritta per quanto riguarda la determinazione dei periodi di riposo settimanali nel corso di ogni periodo di 7 giorni, l'articolo 16 della direttiva sull'orario di lavoro consente di fissare un periodo di riferimento di 14 giorni per il riposo settimanale. A tale riguardo, la proposta della Commissione ([129]) indicava che i periodi di riposo proposti costituivano «*minimi ragionevoli che tengono conto delle esigenze economiche e dei cicli di lavoro, poiché il periodo di riposo settimanale può essere calcolato in media su un periodo di due settimane. Si tiene conto in tal modo della flessibilità necessaria, come dimostra il moltiplicarsi di "accordi per la produttività" concordati con le parti sociali.*» ([129])

Ciò significa che il diritto nazionale può consentire di calcolare periodi di riposo settimanale come valore medio su 2 settimane. In questo modo i lavoratori potrebbero ottenere due periodi di 35 ore o un periodo doppio di riposo settimanale.

Anche in questo caso gli articoli 5 e 16 impongono una certa regolarità, garantendo che i lavoratori beneficino di un determinato periodo di riposo per ogni periodo di 14 giorni. Essi non impongono però alcun obbligo di usufruire di questo riposo nello stesso giorno di ciascun periodo di 14 giorni.

Ciò significa che gli atti di recepimento nazionali dovrebbero garantire la concessione di due periodi di riposo settimanale di 35 ore o di un periodo di riposo settimanale doppio per ogni periodo di 14 giorni.

4. **Periodo di riposo settimanale ridotto in alcuni casi**

L'articolo 5, ultima frase, prevede la possibilità di ridurre il riposo settimanale a 24 ore per condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro.

Finora questa disposizione non è stata interpretata dalla giurisprudenza della Corte ed è quindi difficile definirne la portata precisa. Due aspetti possono tuttavia fornire orientamenti per chiarire tale disposizione.

([128]) Si attende che la Corte si pronunci su tale questione nella causa C-306/16.
([129]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295.

In primo luogo, questa possibilità è stata introdotta nella posizione comune per tener conto del problema dei lavoratori turnisti che lavorano nell'ultimo turno di sabato e nel primo turno di lunedì, ossia che ricevono solo 24 ore di riposo consecutive ([130]). In secondo luogo, la Corte ha ripetutamente dichiarato che, alla luce dell'obiettivo della direttiva, le esclusioni dal campo di applicazione e le deroghe alle disposizioni in essa contenute devono essere interpretate in senso restrittivo ([131]).

Per quanto tali considerazioni non siano determinanti e tale deroga si possa applicare anche a casi diversi rispetto a quello dei lavoratori a turni, il suo uso dovrebbe essere esaminato attentamente caso per caso.

VI. **DURATA MASSIMA SETTIMANALE DEL LAVORO**

Il diritto dei lavoratori a una limitazione della durata massima del lavoro è sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Si può ritenere che la direttiva sull'orario di lavoro dia espressione concreta a tale diritto poiché fissa, all'articolo 6, una durata massima settimanale media del lavoro:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.»

Tale diritto è delimitato dal periodo di riferimento stabilito all'articolo 16:

«Gli Stati membri possono prevedere:

[…] b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media; […]».

Infine, anche se la limitazione dell'orario di lavoro settimanale è di per sé soggetta a deroghe solo nel caso dei «lavoratori autonomi» e dei lavoratori che hanno accettato l'opzione di «opt-out», sono possibili deroghe al periodo di riferimento di cui all'articolo 16 in altri casi descritti di seguito ma entro i limiti dell'articolo 19, discusso nel capitolo IX.

Lo status speciale della limitazione dell'orario di lavoro settimanale è stato ulteriormente sottolineato dalla Corte, che ha ripetutamente affermato che «*alla luce tanto del tenore letterale quanto degli obiettivi e dell'economia* [della direttiva,] *le varie prescrizioni ivi enunciate in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di periodi minimi di riposo costituiscono norme della normativa sociale comunitaria che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute*» ([132]).

A. ***Durata massima settimanale del lavoro***

1. **Che cosa rientra nel calcolo della durata massima settimanale del lavoro**

Il limite massimo settimanale si applica alla nozione di orario di lavoro illustrata sopra e utilizzata dalla Corte ([133]).

([130]) Come indicato nella relazione relativa alla proposta riesaminata di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 16 novembre 1993, COM(93)578 def. — SYN 295, pag. 3, emendamento 5.
([131]) Sulle esclusioni dal campo d'applicazione cfr.: sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 35; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 24. Sulle deroghe cfr.: sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 89; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 40.
([132]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 100; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 49; ordinanza nella causa C-437/05, *op. cit.*, punto 23.
([133]) Cfr. in particolare la sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punti 93-95; sentenza nella causa C-14/04, *op. cit.*, punto 50.

La direttiva prevede inoltre espressamente che le ore di lavoro straordinario dovrebbero essere incluse nel calcolo della durata massima settimanale media del lavoro. Ciò è coerente con la definizione di orario di lavoro, illustrata sopra, che non distingue tra orario di lavoro «regolamentare» e periodi di tempo che possono, ad esempio, essere qualificati come «lavoro straordinario» o «servizio di guardia» dalla legislazione nazionale e trattati diversamente, in particolare ai fini della retribuzione.

2. **Un massimo fissato a 48 ore**

La durata massima settimanale del lavoro è fissata a 48 ore per ogni periodo di sette giorni. Questa disposizione stabilisce una norma minima e gli Stati membri possono fornire maggiore protezione, come illustrato sopra.

3. **Un limite massimo assoluto**

In tutta la sua giurisprudenza la Corte ha sottolineato che gli Stati membri non possono determinare unilateralmente la portata delle disposizioni della direttiva sull'orario di lavoro e non possono subordinare a condizioni o restrizioni l'applicazione del diritto dei lavoratori a che l'orario settimanale di lavoro medio non superi le 48 ore, come previsto all'articolo 6, paragrafo 2 della direttiva ([134]).

La Corte ha dichiarato che l'efficacia di tale disposizione dovrebbe essere garantita dagli Stati membri e ha concluso, ad esempio, che l'applicazione di una misura con la quale un lavoratore è soggetto a un trasferimento coatto presso un servizio diverso per aver richiesto di rispettare la durata massima del lavoro settimanale vanifica l'efficacia della disposizione in quanto «*il timore di un simile provvedimento di ritorsione, contro il quale non sarebbe esperibile alcun ricorso giurisdizionale, rischierebbe di dissuadere i lavoratori che si ritengono lesi da un provvedimento adottato dal loro datore di lavoro di fare valere i loro diritti in giudizio e, pertanto, sarebbe idoneo a compromettere gravemente la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva*» ([135]).

La Corte ha inoltre affermato che il superamento della durata massima settimanale media del lavoro costituiva, in quanto tale, una violazione di suddetta disposizione, senza che fosse necessario dimostrare l'esistenza di un danno specifico ([136]).

B. ***Un limite massimo che può essere una media***

1. **Quanto dura il periodo di riferimento?**

Come indicato dal testo dell'articolo 6, la durata dell'orario di lavoro settimanale utilizzata per verificare la conformità con il limite massimo può essere una media. Gli Stati membri possono stabilire un periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro settimanale, in tutti i settori e in tutte le attività, non superiore a 4 mesi.

In deroga a tale disposizione, i periodi di riferimento possono essere estesi in alcuni casi disciplinati dall'articolo 19. Ulteriori particolari sulle condizioni e la portata delle deroghe sono illustrati nel capitolo IX. In ogni caso, considerate le limitazioni alle deroghe ai periodi di riferimento, la Corte ha riconosciuto che «*il periodo di riferimento non può in alcun caso oltrepassare i dodici mesi*» e che è «*quindi possibile determinare la tutela minima che deve in ogni caso essere applicata*» ai lavoratori ([137]).

2. **Che cosa non rientra nel periodo di riferimento**

Per quanto riguarda il periodo di riferimento usato per il calcolo della durata settimanale media del lavoro, l'articolo 16 della direttiva prevede quanto segue: «[…] *I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media* […]».

Ciò significa che l'assenza dal lavoro durante tali periodi non può essere utilizzata per compensare altri periodi durante i quali la durata settimanale del lavoro è stata superiore a quella massima.

([134]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 99; sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 52; sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punto 34.
([135]) Sentenza nella causa C-243/09, op. cit., punti 65-66.
([136]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 53.
([137]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 69.

Per quanto riguarda le ferie annuali retribuite, si intendono le 4 settimane concesse dalla direttiva. Per quanto riguarda invece il diritto al congedo per malattia, «*allo stato attuale* […] *le modalità del* [suo] *esercizio non sono disciplinat*[e] *dal diritto comunitario*» ([138]). È pertanto necessario fare riferimento alle definizioni nazionali di congedo di malattia per sapere quali periodi non dovrebbero essere presi in considerazione o dovrebbero essere neutri ai fini del computo della durata settimanale media del lavoro.

3. **Che cosa può rientrare nel periodo di riferimento**

Alla luce della formulazione dell'articolo 16, lettera b), e nonostante la mancanza di giurisprudenza della Corte su questo punto, la Commissione ritiene che, qualora la normativa nazionale riconosca ai lavoratori il diritto a periodi supplementari di ferie annuali retribuite oltre alle 4 settimane minime, lo Stato membro interessato sia libero di decidere se tali periodi supplementari di ferie annuali retribuite vadano presi in considerazione ai fini del computo della durata settimanale media dell'orario di lavoro.

C. ***Una disposizione con efficacia diretta***

La Corte ha enunciato che l'articolo 6, paragrafo 2, in combinato disposto con le disposizioni concernenti il periodo di riferimento, soddisfa tutte le condizioni necessarie per produrre un'efficacia diretta ([139]).

Nonostante i possibili adeguamenti del periodo di riferimento applicabile alla durata massima settimanale del lavoro, la Corte ha affermato che «[il] *margine di discrezionalità non esclude infatti che sia possibile determinare alcuni diritti imprescindibili*» e che le disposizioni erano precise e incondizionate ([140]). Di conseguenza, la Corte ha ritenuto che l'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva attribuisca «*ai singoli un diritto a che il periodo di riferimento per l'attuazione della durata massima settimanale del loro lavoro non superi i dodici mesi*» ([141]).

La direttiva non può però di per sé creare obblighi in capo a un singolo e non può quindi essere applicata nell'ambito di una controversia che riguardi esclusivamente dei privati («efficacia diretta orizzontale») ([142]).

Spetta comunque ai giudici nazionali assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante da tale norma e quindi interpretare il diritto nazionale per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva, onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima ([143]).

Inoltre l'efficacia diretta di una disposizione consente ai singoli di invocarla agendo nei confronti dello Stato o degli enti pubblici che sono «emanazioni dello Stato», quali le autorità regionali, le città o i comuni ([144]), anche in qualità di datori di lavoro, in particolare ove essi non abbiano recepito una disposizione nel diritto interno o non l'abbiano recepita correttamente ([145]) («efficacia diretta verticale»). Ciò può a sua volta condurre all'applicazione del principio della responsabilità dello Stato per danni causati ai singoli da violazioni del diritto dell'Unione. Lo Stato può in tal caso essere considerato responsabile e dover concedere ai singoli un diritto al risarcimento purché siano soddisfatte alcune condizioni che devono essere esaminate dai giudici nazionali ([146]).

Va rilevato che resta la possibilità di un'eccezione se lo Stato membro interessato ha utilizzato una deroga pertinente, come quella per i lavoratori autonomi, le disposizioni specifiche per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima o l'opt-out individuale. L'eccezione è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni previste dalla direttiva per le pertinenti deroghe ([147]).

([138]) Sentenza del 20 gennaio 2009 nelle cause riunite *Gerhard Schultz-Hoff* contro *Deutsche Rentenversicherung Bund* e *Stringer e altri* contro *Her Majesty's Revenue and Customs*, C-350/06 e C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punto 27.
([139]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punti 104-106; sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 59; sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punto 35.
([140]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 68.
([141]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 70.
([142]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punti 108-109.
([143]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punti 110-113.
([144]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 61; sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punto 38.
([145]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 56; sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punti 38-39.
([146]) Sentenza nella causa C-429/09, *op. cit.*, punti 45-48.
([147]) Cfr. in particolare la sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punti 58-59 sull'«opt-out».

VII. **FERIE ANNUALI RETRIBUITE**

La Corte ha analizzato attentamente il diritto alle ferie annuali retribuite e ha in particolare affermato che si tratta di un principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario e dell'Unione europea ([148]).

Tale diritto è inoltre espressamente sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati. L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta infatti precisa quanto segue: «*Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite*».

A. ***Diritto di ogni lavoratore a ferie annuali retribuite***

L'articolo 7, paragrafo 1, stabilisce quanto segue:

«*1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.*»

La direttiva non ammette alcuna deroga all'articolo 7, paragrafo 1 ([149]). La Corte ha stabilito che tali ferie hanno un duplice scopo: consentire al lavoratore sia di riposarsi sia di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione ([150]).

La Corte ha statuito che il diritto alle ferie annuali non può essere interpretato in maniera restrittiva ([151]) e che la sua attuazione da parte delle autorità nazionali competenti deve attenersi ai limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88/CE ([152]).

([148]) Sentenza del 26 giugno 2001 nella causa *The Queen* contro *Secretary of State for Trade and Industry, ex parte: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punto 43; sentenza nella causa C-342/01, op. cit., punto 29; sentenza del 16 marzo 2006 nelle cause riunite C. D. Robinson-Steele contro R. D. Retail Services Ltd e Michael Jason Clarke contro Frank Staddon Ltd e J. C. Caulfield e altri contro *Hanson Clay Products Ltd*, cause riunite C-131/04 e C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, punto 48; sentenza del 6 aprile 2006 nel procedimento *Federatie Nederlandse Vakbeweging* contro *Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, punto 28; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 22; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 18; sentenza del 22 aprile 2010 nella causa *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* contro *Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, punto 28; sentenza del 15 settembre 2011 nella causa *Williams e a.* contro *British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punto 17; sentenza del 22 novembre 2011 nella causa *KHS AG* contro *Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punto 23; sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punto 16; sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punto 28; sentenza del 21 giugno 2012 nella causa *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)* contro *Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA)* e altri, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, punto 16; sentenza dell'8 novembre 2012 nelle cause riunite *Alexander Heimann e Konstantin Toltschin* contro *Kaiser GmbH*, cause riunite C-229/11 e C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, punto 22; ordinanza del 21 febbraio 2013, *Concepción Maestre García* contro *Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, punto 16; ordinanza del 13 giugno 2013, *Bianca Brandes* contro *Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, punto 27; sentenza del 22 maggio 2014 nella causa *Z.J.R. Lock* contro *British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, punto 14; sentenza del 12 giugno 2014 nella causa Gülay Bollacke contro K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punto 15; sentenza dell'11 novembre 2015 nella causa Kathleen Greenfield contro The Care Bureau Ltd, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, punto 26; sentenza del 30 giugno 2016 nella causa *Alicja Sobczyszyn* contro *Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punto 19; sentenza del 20 luglio 2016 nella causa *Hans Maschek* contro *Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, punto 25.

([149]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punti 41-43; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 24; sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 16. Cfr. anche la sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 34. La Corte ha aggiunto, sentenziando nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punto 52, che non si può derogare a tale diritto con un accordo contrattuale.

([150]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 25; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 21; sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punto 30; sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punto 31; sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 18; sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 34.

([151]) Sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punto 29, sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 18, sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punti 22-23; sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 16; sentenza nella causa C-415/12, *op. cit.*, punto 29; sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 28.

([152]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 43; sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 29; sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punto 48; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 18; sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 17; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 19.

1. **Periodo minimo di ferie annuali retribuite di 4 settimane**

Le quattro settimane di ferie annuali retribuite all'anno costituiscono una disposizione minima. Durante tale periodo «*il lavoratore deve di norma potere beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute*» ([153]).

Il diritto alle ferie annuali è di quattro settimane, il che significa che i lavoratori devono essere esonerati dai loro obblighi di lavoro per quattro settimane di calendario, a prescindere dal fatto che lavorino a tempo pieno o a tempo parziale.

Per convertire le quattro settimane di ferie annuali retribuite nel numero di giorni lavorativi durante i quali il lavoratore è esonerato dai suoi obblighi di lavoro, il calcolo del diritto alle «*ferie annuali retribuite minime spettanti al lavoratore dev'essere effettuato, ai sensi della direttiva 2003/88, rispetto ai giorni o alle ore e/o frazioni di giorno o di ora di lavoro effettuati e previsti dal contratto di lavoro*» ([154]).

La Corte ha sentenziato che «*per quanto riguarda la maturazione delle ferie annuali retribuite, occorre distinguere i periodi durante i quali il lavoratore lavorava secondo ritmi di lavoro diversi, e il numero di unità di riposo annuale maturate rispetto al numero di unità di lavoro prestate deve essere calcolato separatamente per ogni periodo*» ([155]).

Se i lavoratori passano dal lavoro a tempo pieno al lavoro a tempo parziale, la Corte ha sostenuto che sarebbe incompatibile con la direttiva applicare retroattivamente il principio *pro rata temporis* al diritto alle ferie annuali maturato in occasione di un periodo di attività lavorativa a tempo pieno, in quanto ciò comporterebbe la perdita di alcuni diritti già maturati ([156]). La riduzione dell'orario di lavoro non può pertanto ridurre il diritto alle ferie annuali già maturate dal lavoratore ([157]). Nella situazione opposta, in cui un lavoratore passa da un'attività lavorativa a tempo parziale a una a tempo pieno, il nuovo diritto alle ferie va calcolato in ogni caso per il periodo successivo all'aumento del numero delle ore di lavoro, secondo il principio *pro rata temporis* ([158]).

La direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare disposizioni più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori ([159]), anche concedendo ai lavoratori più di quattro settimane di ferie retribuite all'anno. In tali casi lo Stato membro può stabilire condizioni diverse per l'ottenimento e la concessione delle ferie supplementari ([160]).

2. **Periodo minimo di ferie incondizionato per tutti i lavoratori**

L'articolo 7, paragrafo 1, stabilisce che il diritto a ferie annuali retribuite è concesso a ogni lavoratore. La Corte ha affermato che per «ogni lavoratore» si intendono anche i lavoratori assenti dal lavoro a titolo di congedo per malattia, sia esso di durata breve oppure indeterminata, a prescindere dal fatto che abbiano effettivamente lavorato nel corso dell'anno di riferimento ([161]).

La direttiva dispone che le ferie annuali retribuite sono concesse «*secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali*». La Corte ha tuttavia affermato che la direttiva osta a che gli Stati membri restringano unilateralmente il diritto alle ferie annuali retribuite, conferito a tutti i lavoratori, subordinandone la concessione a precondizioni che di fatto escluderebbero taluni lavoratori dal godimento di tale diritto ([162]). La Corte ha per esempio dichiarato che gli Stati membri non possono imporre la condizione che i lavoratori inizino a maturare il diritto alle ferie solo se hanno compiuto un periodo minimo di tredici settimane di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro ([163]). Analogamente, gli Stati membri non possono imporre condizioni che rendano impossibile per alcuni lavoratori l'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite ([164]).

([153]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 44; sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 30; sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 29.
([154]) Sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 32.
([155]) Ripreso anche nella sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 35.
([156]) Sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punti 32-34; sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punto 35; sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 37.
([157]) Sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punto 32; sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punto 35; sentenza nella causa C-415/12, op. cit., punto 30; sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 34.
([158]) Sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punti 38 e 44.
([159]) Sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 43.
([160]) Sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punti 47-48; sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punti 34-37.
([161]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 40.
([162]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punti 48-53; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 28.
([163]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 64; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 28.
([164]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 48; sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 26; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 17; sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punto 16.

Gli Stati membri hanno tuttavia un certo margine di manovra per regolamentare il godimento del diritto alle ferie annuali retribuite, ad esempio invocando «*la pianificazione dei periodi di ferie, l'eventuale obbligo del lavoratore di comunicare previamente al datore di lavoro quando intende fruire delle ferie, il requisito della prestazione di attività lavorativa per un periodo minimo prima di poter fruire delle ferie, i criteri per il calcolo in proporzione del diritto alle ferie annuali quando la durata del rapporto di lavoro è inferiore ad un anno e così via*» ([165]).

— *Ottenimento e concessione di ferie nei primi tempi di lavoro*

Benché gli Stati membri possano, ad esempio, disciplinare «*il modo in cui i lavoratori possono prendere le ferie cui hanno diritto durante le prime settimane di lavoro*» ([166]), essi non possono imporre un periodo minimo di lavoro ininterrotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro prima che il lavoratore possa beneficiare di ferie annuali retribuite ([167]).

— *Programmazione delle ferie*

La direttiva non disciplina la programmazione delle ferie annuali retribuite, che è rimessa al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi. Tuttavia, come illustrato oltre, essa prevede che un lavoratore che non è in grado di fruire delle ferie previste a causa di un altro congedo concorrente (congedo di malattia, congedo di maternità o altro periodo di ferie la cui finalità è diversa da quella del diritto alle ferie annuali) ha diritto di fruire delle ferie annuali in un altro momento, eventualmente al di fuori del corrispondente periodo di riferimento ([168]), entro certi limiti del periodo di riporto nel caso di congedo per malattia di lunga durata ([169]).

— *Riporto e possibile perdita del diritto alle ferie*

Analogamente, la normativa nazionale può stabilire le condizioni di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite, comprese quelle che riguardano il riporto al termine dell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda il riporto, la Corte ha affermato che «*se è pur vero che l'effetto positivo delle ferie annuali retribuite sulla sicurezza e sulla salute del lavoratore si esplica pienamente se esse vengono prese nell'anno all'uopo previsto, vale a dire l'anno in corso, tale periodo di riposo permane interessante sotto tale profilo anche qualora se ne fruisca in un momento successivo*» ([170]).

La Corte ha esaminato profusamente l'obbligo di prevedere il riporto, se il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite non ha potuto esercitare il relativo diritto ([171]), giungendo all'opinione che il riporto è inevitabile quando si sovrappongono periodi di congedo garantiti dal diritto dell'UE ([172]) e nel caso del congedo per malattia ([173]).

La perdita del diritto alle ferie è quindi limitata ai casi in cui il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il relativo diritto. Questo non può ad esempio estinguersi allo scadere del periodo di riferimento fissato dal diritto nazionale, se il lavoratore è stato in congedo per malattia per l'intera durata o parte del periodo di riferimento e non ha potuto fruire delle ferie annuali ([174]); l'unica eccezione ammessa dalla Corte consente di porre limiti al periodo di riporto in caso di congedo di malattia di lunga durata (cfr. la parte C).

([165]) Osservazioni della Commissione nella causa C-173/99 citate nelle conclusioni dell'avvocato generale Tizzano dell'8 febbraio 2001, *The Queen* contro *Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, punto 34 e nelle conclusioni dell'avvocato generale Trstenjak del 16 giugno 2011 nella causa *Williams and Others* contro *British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, punto 37.
([166]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 61.
([167]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 64.
([168]) Sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*
([169]) Sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*
([170]) Sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 33; cfr. anche la sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 30; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 30; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 24.
([171]) Sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 22.
([172]) Sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 24.
([173]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*
([174]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punti 43 e 55; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 19.

3. **Retribuzione durante le ferie annuali**

La Corte ha sottolineato che «[la direttiva] *tratta il diritto alle ferie annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo come due aspetti di un unico diritto*», dato che lo scopo del pagamento durante le ferie annuali è «*consentire al lavoratore di prendere effettivamente le ferie cui ha diritto*» ([175]). Di conseguenza essa ha ritenuto che «[l]*'obbligo di pagare tali ferie è volto a mettere il lavoratore, in occasione di tali ferie, in una situazione che, dal punto di vista della paga, è paragonabile ai periodi di lavoro*» ([176]).

I lavoratori «[devono] *percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo*» ([177]) e «*una diminuzione della retribuzione di un lavoratore in base alle sue ferie annuali retribuite, idonea a dissuaderlo dall'esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie, è in contrasto con l'obiettivo perseguito dall'articolo 7*» ([178]); il momento in cui si verifica tale diminuzione è privo di rilievo ([179]).

La Corte ha affermato che i pagamenti per ferie annuali sotto forma di versamenti parziali scaglionati nel periodo annuale di lavoro sono incompatibili con la direttiva, e ha sottolineato che i pagamenti dovrebbero riguardare lo specifico periodo durante il quale il lavoratore prende effettivamente le ferie ([180]): il momento in cui vengono pagate le ferie annuali deve mettere il lavoratore, durante tali ferie, in una situazione paragonabile a quella dei periodi di lavoro per quanto riguarda la retribuzione ([181]).

Allorché la retribuzione è composta da più elementi, la Corte ha ritenuto che sia necessaria una specifica analisi per determinare «[la] *retribuzione ordinaria, alla quale il lavoratore ha diritto nel corso delle ferie annuali*» ([182]). La Corte ha dichiarato che gli elementi della retribuzione globale legati allo status personale e professionale del lavoratore devono essere versati durante le sue ferie annuali retribuite, e ha citato l'esempio degli elementi legati alla qualità di superiore gerarchico, all'anzianità e alle qualifiche professionali ([183]).

Se determinati elementi sono intrinsecamente collegati all'esecuzione delle mansioni previste dal contratto di lavoro del lavoratore e rientrano nel calcolo della retribuzione complessiva, essi devono essere presi in considerazione per calcolare la retribuzione che spetta al lavoratore durante le ferie annuali ([184]). Analogamente, le provvigioni percepite per compiti dovuti ai sensi del contratto di lavoro, come una provvigione sulle vendite, devono essere tenute in considerazione per il calcolo della retribuzione ([185]). Spetta ai giudici nazionali valutare il periodo di riferimento considerato rappresentativo per calcolare il valore medio degli elementi dovuto in occasione delle ferie annuali ([186]).

Non è tuttavia necessario prendere in considerazione gli elementi della retribuzione diretti a coprire esclusivamente «*spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro*» ([187]).

4. **Efficacia diretta del diritto a ferie annuali retribuite**

La Corte ha ritenuto che l'articolo 7 soddisfi i criteri dell'efficacia diretta, essendo incondizionato, non equivoco e preciso ([188]). Ciò significa che, se uno Stato membro non ha recepito tale disposizione nell'ordinamento nazionale o l'ha recepita in modo non corretto, i singoli possono adire i tribunali nazionali per farsi riconoscere il diritto a percepire il pagamento di almeno quattro settimane di ferie annuali nei confronti dello Stato o di enti pubblici, nella loro veste di datori di lavoro o di pubbliche autorità ([189]).

([175]) Sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punti 49 e 58; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 60; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 17.
([176]) Sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punti 58-59.
([177]) Sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punto 50; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 58; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 16.
([178]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 21; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 23.
([179]) Sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 23.
([180]) Sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punto 63.
([181]) Sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punti 59-63.
([182]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 22; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 27.
([183]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 27; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 30.
([184]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 24; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 29.
([185]) Sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punti 32-33.
([186]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 26; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 34.
([187]) Sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 25; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 31.
([188]) Sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punti 33-35.
([189]) Sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punti 34-39.

Anche se non è di norma possibile invocare l'«efficacia diretta» di una direttiva in una controversia tra singoli, i giudici nazionali restano soggetti all'obbligo di interpretare la normativa nazionale, per quanto possibile, in conformità con il diritto alle ferie annuali stabilito nella direttiva ([190]).

La Commissione pone in evidenza il fatto che l'«efficacia diretta orizzontale», ossia l'«efficacia diretta» nelle controversie tra privati, potrebbe anche ricevere una conferma autorevole dalla Corte, visto l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e vista la definizione del diritto a ferie annuali retribuite come principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario e dell'Unione europea ([191]). In tal caso i tribunali nazionali si troverebbero obbligati a garantire la piena efficacia di tale principio, ove necessario anche disapplicando le disposizioni normative nazionali in contraddizione con tale principio ([192]).

In ogni caso la parte lesa dalla non conformità del diritto nazionale alla direttiva potrebbe chiedere il risarcimento della perdita o del danno causato dallo Stato e ottenere un diritto al risarcimento, a determinate condizioni che devono essere esaminate dai giudici nazionali ([193]).

B. ***Diritto a un'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite***

L'articolo 7, paragrafo 2, stabilisce quanto segue:

«2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.»

1. **Diritto a un'indennità sostitutiva**

La direttiva permette che un'indennità sostituisca le ferie annuali retribuite a cui il lavoratore aveva diritto alla data di cessazione del rapporto di lavoro e che non sono state godute ([194]).

L'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali non godute ha per finalità evitare che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non essendo più possibile l'effettiva fruizione delle ferie annuali retribuite, «*il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria*» ([195]).

Il diritto all'indennità sostitutiva è assoggettato a due condizioni: «*da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto è cessato*» ([194]). La direttiva non impone alcuna condizione aggiuntiva e la Corte ha in particolare stabilito che non dovrebbe essere necessaria una previa domanda ([196]).

([190]) Sentenza del 19 gennaio 2010 nella causa *Seda Kücükdeveci* contro *Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, punti 47-48.
([191]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 43; sentenza nella causa C-342/01, op. cit., punto 29; sentenza nelle cause riunite C-131/04 e C-257/04, *op. cit.*, punto 48; sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 28; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 22; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 18; sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punto 28; sentenza nella causa C-155/10, *op. cit.*, punto 17; sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punto 16; sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punto 28; sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 16; sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punto 22; ordinanza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 16; ordinanza nella causa C-415/12, *op. cit.*, punto 27; sentenza nella causa C-539/12, *op. cit.*, punto 14; sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punto 15; sentenza nella causa C-219/14, *op. cit.*, punto 26; sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 25.
([192]) Sentenza nella causa C-555/07, *op. cit.*, punti 50-51.
([193]) Sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punto 43, che rimanda direttamente alla sentenza del 19 novembre 1991 nella causa *Andrea Francovich e altri* contro *Repubblica italiana*, cause riunite C-6/90 e C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.
([194]) Sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 27.
([195]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 56; sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punto 29; sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punto 17; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 26.
([196]) Sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punti 27-28.

Come ha sottolineato la Corte, è solo nel caso che sia cessato il rapporto di lavoro che l'articolo 7, paragrafo 2, consente un'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite: un lavoratore deve di norma potere beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sicurezza e della salute ([197]). Se così non fosse, «*la possibilità di sostituire con un'indennità finanziaria il periodo minimo di ferie annuali riportate costituirebbe un incentivo, incompatibile con gli obiettivi della direttiva, a rinunciare alle ferie come periodo di riposo ovvero a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi*» ([198]).

Se il rapporto di lavoro non è cessato, non può essere versata un'indennità sostitutiva. È irrilevante al riguardo che ragioni di ordine produttivo o organizzativo dell'impresa impediscano al lavoratore di fruire delle ferie annuali ([199]).

Se il rapporto di lavoro è cessato, il motivo per cui è cessato è privo di rilevanza ([200]). Per garantire l'efficacia di questa disposizione della direttiva, un'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite è dovuta anche se il lavoratore ha chiesto di porre fine al rapporto di lavoro ([201]) o in caso di collocamento a riposo ([202]) o anche di decesso ([203]).

2. **Importo dell'indennità**

La direttiva non definisce le modalità di calcolo dell'indennità finanziaria che sostituisce il periodo minimo di ferie annuali retribuite.

Nondimeno la Corte ha sentenziato che gli Stati membri devono provvedere a che le condizioni della normativa nazionale tengano conto dei limiti derivanti dalla stessa direttiva. Essi devono disporre che l'indennità sostitutiva «[sia] *calcolata in modo da* [porre il lavoratore] *in una situazione analoga a quella in cui si sarebbe trovato se avesse esercitato tale diritto nel corso del rapporto di lavoro*» ([204]). Ciò significa che la retribuzione ordinaria del lavoratore, che di norma non subisce interruzioni durante le ferie annuali, è determinante ([205]) ai fini del calcolo dell'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali non godute alla cessazione del rapporto di lavoro ([206]).

3. **Diritto a ferie supplementari**

Se gli Stati membri prevedono un periodo supplementare di ferie annuali superiore alle 4 settimane garantite dalla direttiva, essi possono decidere se concedere ai lavoratori che non hanno potuto fruire di tali ferie durante il rapporto di lavoro un'indennità sostitutiva e fissare le condizioni di detto diritto supplementare ([207]).

C. ***Interazione tra ferie annuali retribuite e altri tipi di congedo***

La Corte ha dichiarato che «*un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto*» ([208]), compreso eventualmente, se si cumulano i periodi di più congedi, l'inevitabile riporto delle ferie annuali o di una parte delle stesse all'anno successivo ([209]).

Nel caso di diritti alle ferie disciplinati dalla normativa nazionale, la Corte ha dichiarato che deve essere valutata la finalità del congedo per poter decidere in merito a sovrapposizioni con le ferie annuali retribuite.

([197]) Sentenza nella causa C-173/99, *op. cit.*, punto 44; sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punti 29-30; sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 29; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 20; sentenza nella causa C-486/08, *op. cit.*, punto 31.
([198]) Sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 32.
([199]) Sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punti 28-29.
([200]) Sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 28.
([201]) Sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 29.
([202]) Sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punto 31.
([203]) Sentenza nella causa C-118/13, *op. cit.*, punto 24.
([204]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punti 57-60.
([205]) Sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punto 25.
([206]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 61.
([207]) Sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punti 36-37; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 39.
([208]) Sentenza del 14 aprile 2005 nella causa *Commissione delle comunità europee* contro *Granducato del Lussemburgo* C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, punto 33; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 26.
([209]) Sentenza nella causa C-519/03, *op. cit.*, punto 33; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 26.

1. **Congedo di maternità**

La Corte ha dichiarato che il congedo di maternità e le ferie annuali retribuite hanno finalità diverse: il primo è volto alla protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza nonché alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo al parto ([210]). Questa interpretazione è stata ritenuta necessaria per «*assicurare* […] *il rispetto dei diritti derivanti dal contratto di lavoro di una lavoratrice nell'ipotesi di un congedo per maternità*» ([211]).

Pertanto «*una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale*» ([212]). Tale formulazione indica che si tratta di un principio assoluto e che, a differenza della situazione di un congedo di malattia (vedi oltre), il riporto delle ferie annuali retribuite non può essere limitato. In effetti la Corte ha insistito sul fatto che «*un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto*» ([213]).

In considerazione della direttiva che protegge le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ([214]), la Corte ha aggiunto che ciò si applica non solo al periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali retribuite, ma anche ai congedi addizionali previsti dalla normativa nazionale ([215]).

2. **Congedo parentale e altri tipi di congedo tutelati dal diritto dell'UE**

Qualora siano introdotte nella normativa dell'UE altre forme di congedo, la Commissione ritiene che dovrebbe applicarsi il principio stabilito dalla Corte secondo cui «*un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto*» ([216]). In caso di concomitanza di più periodi di congedo ai sensi della normativa dell'Unione, potrebbe essere necessario riportare all'anno successivo le ferie annuali in tutto o in parte.

3. **Congedo di malattia**

Contrariamente a quanto avviene per il diritto al congedo di maternità, il diritto al congedo di malattia e le condizioni del suo esercizio non sono disciplinate dal diritto dell'UE. La Corte stabilisce tuttavia limiti al diritto nazionale nel caso in cui le ferie annuali e le assenze per malattia si sovrappongano.

Ciò si fonda sulle diverse finalità dei due congedi: lo scopo del diritto alle ferie annuali retribuite è consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione, mentre lo scopo del diritto al congedo per malattia è consentire al lavoratore di ristabilirsi da una malattia ([217]).

a. *Diritto in caso di congedo di malattia*

Come indicato sopra, i lavoratori in congedo per malattia conservano il diritto a maturare le ferie annuali retribuite, poiché tale diritto non è soggetto alla condizione di avere lavorato durante il periodo di riferimento ([218]).

b. *Esercizio del diritto in caso di congedo per malattia*

La Corte ha chiaramente affermato che lo Stato membro può autorizzare o vietare il godimento delle ferie annuali nel corso di un periodo di congedo per malattia ([219]).

([210]) Sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 32.
([211]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 27.
([212]) Sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 41.
([213]) Sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punti 32-33; sentenza nella causa C-519/03, *op. cit.*, punto 33; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 26. Sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 24.
([214]) Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1).
([215]) Sentenza nella causa C-342/01, *op. cit.*, punto 45.
([216]) Sentenza nella causa C-519/03, *op. cit.*, punto 33; sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 26.
([217]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 25; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 21; sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 25.
([218]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 41; sentenza nella causa C-282/10, *op. cit.*, punto 20; sentenza nelle cause riunite C-229/11 e C-230/11, *op. cit.*, punto 24.
([219]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punti 28-31; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 25.

Se tuttavia il lavoratore non intende prendere le ferie annuali durante questo periodo, esse devono essergli concesse per un periodo diverso ([220]). Ciò significa, in particolare, che un lavoratore che si trovi in congedo per malattia durante un periodo di ferie annuali previsto ha il diritto di godere delle ferie annuali in un periodo diverso, su sua richiesta ([221]), a prescindere dal fatto che il congedo per malattia inizi prima delle ferie annuali retribuite previste o durante le stesse ([222]).

Benché possano essere presi in considerazione gli interessi del datore di lavoro nel programmare le ferie del lavoratore, il diritto alle ferie annuali in un momento successivo non può essere rimesso in discussione ([223]). Il datore di lavoro è quindi tenuto a concedere al lavoratore un altro periodo di ferie annuali compatibile con detti interessi, senza escludere a priori un periodo esulante dal periodo di riferimento per le ferie annuali di cui trattasi ([224]).

c. *Riporto in caso di congedo di malattia*

Se è stato in malattia durante tutto o parte dell'anno di riferimento, il lavoratore potrebbe non aver potuto usufruire delle ferie annuali retribuite, per quanto vi abbia ancora diritto.

Come indicato sopra, la Corte, pur affermando che «*l'effetto positivo delle ferie annuali retribuite sulla sicurezza e sulla salute del lavoratore si esplica pienamente se esse vengono prese nell'anno all'uopo previsto*», ha comunque ritenuto che tale periodo di riposo rimane interessante sotto tale profilo anche se goduto in un momento successivo ([225]). Pertanto, se un lavoratore che è stato assente per malattia durante l'intero anno di riferimento o parte di esso non ha potuto fruire delle ferie annuali retribuite, la Corte ha dichiarato che il diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi allo scadere del periodo di riferimento ([226]) ma che il lavoratore deve poterlo riportare, programmandolo eventualmente al di fuori del periodo di riferimento delle ferie annuali ([227]).

Gli Stati membri possono limitare il periodo di riporto delle ferie annuali retribuite ([228]). La Corte ha riconosciuto che il diritto all'accumulo di diritti alle ferie annuali retribuite acquisiti durante l'inabilità al lavoro non è illimitato ([228]).

Tuttavia, la Corte ha altresì affermato che «[o]*gni periodo di riporto deve superare in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso*» ([229]). Essa ha pertanto statuito che un periodo di riporto di 9 mesi, vale a dire di durata inferiore a quella del pertinente periodo di riferimento, non garantiva l'effetto positivo delle ferie annuali retribuite in quanto periodo di riposo e non poteva pertanto essere utilizzato per determinare la scadenza del diritto a ferie annuali retribuite ([230]). La Corte ha invece ammesso un periodo di riporto di 15 mesi ([231]).

d. *Indennità finanziaria sostitutiva nel caso di congedo di malattia fino alla cessazione del rapporto di lavoro*

Nel caso di un lavoratore in congedo di malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fino alla cessazione del rapporto di lavoro, la Corte ha affermato che è incompatibile con l'articolo 7, paragrafo 2, precludere il pagamento dell'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute ([232]).

4. **Altre tipologie nazionali di congedo**

Se il lavoratore ha diritto ad altre forme di congedo a norma della legislazione nazionale, la finalità del congedo è il fattore determinante per valutare come gestire l'eventuale sovrapposizione con le ferie annuali retribuite.

([220]) Sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 25.
([221]) Sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 22; sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 20; sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 19; sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 26.
([222]) Sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 21.
([223]) Sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 24.
([224]) Sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-194/12, *op. cit.*, punto 23.
([225]) Sentenza nella causa C-124/05, *op. cit.*, punto 30.
([226]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punti 38-49; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 19.
([227]) Sentenza nella causa C-78/11, *op. cit.*, punto 23; sentenza nella causa C-277/08, *op. cit.*, punto 23.
([228]) Sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punti 28-35.
([229]) Sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punti 38-40.
([230]) Sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punti 41-43; sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punto 38.
([231]) Sentenza nella causa C-214/10, *op. cit.*, punto 44.
([232]) Sentenza nelle cause riunite C-350/06 e C-520/06, *op. cit.*, punto 62; sentenza nella causa C-337/10, *op. cit.*, punto 30; sentenza nella causa C-341/15, *op. cit.*, punto 31.

Nel caso di un «congedo per il recupero della salute», la Corte ha statuito che valgono le considerazioni fatte per il congedo di malattia e ha stabilito il principio secondo cui, qualora le finalità del congedo concesso a livello nazionale e quella delle ferie annuali retribuite differiscano, sussiste l'obbligo di concedere al lavoratore interessato un altro periodo di ferie annuali ([233]).

Ciò nonostante la Corte ha ritenuto che, nel caso di un tipo specifico di congedo concesso dal diritto nazionale, spettava ai giudici nazionali decidere se la finalità del primo diritto differisse da quella del diritto alle ferie annuali retribuite, come interpretato dalla Corte e alla luce delle sue indicazioni e degli elementi che disciplinano a livello nazionale la concessione del congedo ([234]).

VIII. **Lavoro notturno, lavoro a turni e ritmo di lavoro**

La direttiva sull'orario di lavoro riconosce la peculiare natura del lavoro notturno e di determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose ([235]). Oltre a disposizioni generali in materia di periodi di riposo e durata massima settimanale del lavoro la direttiva contiene pertanto disposizioni specifiche su lavoro notturno, lavoro a turni e altri modelli di organizzazione del lavoro illustrati qui di seguito.

A. ***Durata del lavoro notturno***

L'articolo 8 della direttiva recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

b) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini della lettera b), il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.»

Tale articolo stabilisce due diversi limiti per i lavoratori notturni: uno applicabile a tutti i lavoratori notturni e uno applicabile ai lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali. Per la nozione di «lavoro notturno» si fa riferimento alla definizione di cui al capitolo IV.B.

1. **Limite medio del lavoro notturno**

La direttiva pone un limite di 8 ore per periodo di 24 ore all'orario di lavoro medio di tutti i lavoratori notturni.

a. *Limite dell'«orario di lavoro»*

Tale limite si applica alle ore di lavoro dei «lavoratori notturni». Si riferisce pertanto all'intero orario di lavoro, non soltanto al «periodo notturno» (cfr. capitolo IV).

Sebbene l'articolo 8 faccia riferimento all'«orario di lavoro normale», le definizioni di «orario di lavoro» e «periodi di riposo» di cui al capitolo IV e il considerando 8 della direttiva implicano inoltre che per il calcolo del limite del lavoro notturno andrebbe preso in considerazione l'intero tempo di lavoro, comprese le ore straordinarie.

([233]) Sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punto 32.
([234]) Sentenza nella causa C-178/15, *op. cit.*, punti 24-31.
([235]) Direttiva 2003/88/CE, considerando 7: *«Alcuni studi hanno dimostrato che l'organismo umano è più sensibile nei periodi notturni ai fattori molesti dell'ambiente nonché a determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose e che lunghi periodi di lavoro notturno sono nocivi per la salute dei lavoratori e possono pregiudicare la sicurezza dei medesimi sul luogo di lavoro.»*

Dal momento che tale limite è un valore medio, gli Stati membri hanno facoltà di decidere in merito al periodo di riferimento. A norma dell'articolo 16, lettera c), il periodo di riferimento deve essere definito previa consultazione delle parti sociali o direttamente mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale.

b. *Media su un «periodo di riferimento»*

La proposta iniziale di fissare un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni ([236]) non figura nella direttiva adottata. Il periodo di riferimento è determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali senza alcun limite esplicito.

Alla luce dell'obiettivo della direttiva di stabilire prescrizioni minime di sicurezza e di salute, e della necessità di mantenere l'efficacia della disposizione relativa al lavoro notturno, il periodo di riferimento per il lavoro notturno dovrebbe tuttavia essere significativamente più corto di quello utilizzato per la durata massima della settimana lavorativa. Fissare lo stesso periodo di riferimento per entrambi significherebbe de facto rendere inutile la disposizione sul lavoro notturno, dal momento che il rispetto della settimana lavorativa media di 48 ore e del periodo di riposo settimanale garantirebbe automaticamente un orario di lavoro giornaliero medio di 8 ore.

A norma dell'articolo 16, lettera c), il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media, se cade nel periodo di riferimento per il computo del lavoro notturno. Secondo i considerando 5 e 7 della direttiva «*tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati*» e «*lunghi periodi di lavoro notturno sono nocivi per la salute dei lavoratori*». Il periodo di riposo giornaliero, che limita naturalmente l'orario di lavoro dei lavoratori interessati e garantisce che godano di periodi di riposo regolari, è invece incluso nel computo della media.

2. **Limite massimo del lavoro notturno che comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali**

a. *Limite assoluto*

Il limite assoluto di 8 ore si applica alle ore di lavoro dei «lavoratori notturni». Include pertanto l'intero orario di lavoro (ad esempio le ore straordinarie) e non soltanto il «periodo notturno».

A differenza del limite medio, il limite massimo di tale specifico tipo di lavoro notturno di cui all'articolo 8, lettera b), si applica a «un periodo di 24 ore». Non può essere calcolato come media. Ciò significa che i lavoratori interessati possono lavorare di meno in alcuni periodi di 24 ore, ma non possono mai superare il limite massimo di 8 ore in altre occasioni quando svolgono lavoro notturno.

Diversamente dal limite medio che si applica a tutte le ore di lavoro dei lavoratori notturni, il limite assoluto si applica invece solamente al periodo durante il quale i lavoratori interessati svolgono effettivamente lavoro notturno. Ciò significa che se un lavoratore notturno «il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni» non svolge lavoro notturno in uno specifico periodo di 24 ore, a quel periodo non si applica il limite di 8 ore, bensì il limite medio. Similmente, un lavoratore può lavorare più di 8 ore se non svolge lavoro notturno durante quel periodo.

b. *Lavoro comportante rischi particolari*

La direttiva non definisce le nozioni di «rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali». Essa prevede che tali nozioni vengano definite dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali.

La direttiva stabilisce che qualunque sia la definizione di lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali tale definizione dovrebbe tenere conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno. Per avere

([236]) Proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM (90) 317 def. — SYN 295.

un orientamento si può fare riferimento al considerando 7, che indica «fattori molesti dell'ambiente» e «determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose» quali elementi che possono avere un effetto negativo sulla salute dei lavoratori interessati. La proposta iniziale della Commissione indicava «*il lavoro a cottimo, il lavoro a catena o il lavoro ad un ritmo predeterminato*» a titolo di esempi ([237]).

B. ***Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni***

L'articolo 9 impone agli Stati membri gli obblighi seguenti:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;

b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), può rientrare in un sistema sanitario nazionale.»

1. **Il diritto alla valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni**

a. Valutazione dello stato di salute prima dell'assegnazione

L'articolo 9 della direttiva conferisce a tutti i «lavoratori notturni» a norma dell'articolo 2, paragrafo 4 (cfr. capitolo IV) il diritto a una valutazione del loro stato di salute prima della loro assegnazione.

Tale disposizione è analoga a quella dell'articolo 4 della convenzione 171 dell'ILO che prevede che «*Su loro richiesta, i lavoratori avranno il diritto di ottenere senza spese una valutazione del proprio stato di salute e di ricevere consigli sul modo di ridurre o evitare i problemi di salute associati al proprio lavoro: a) prima di venire assegnati al lavoro notturno;* […]».

La valutazione dello stato di salute deve avere luogo prima dell'assegnazione del lavoratore al lavoro notturno, vale a dire prima che il lavoratore interessato cominci a svolgere un lavoro notturno.

Diversamente dalla convenzione dell'ILO, la direttiva non menziona una richiesta del lavoratore ma conferisce a tutti i lavoratori notturni il diritto a una valutazione dello stato di salute prima dell'assunzione di un incarico.

b. Valutazione dello stato di salute a intervalli regolari

I «lavoratori notturni» hanno anche diritto a valutazioni del loro stato di salute «ad intervalli regolari». Gli intervalli non vengono definiti e la loro determinazione spetta pertanto agli Stati membri.

Durante il processo di adozione della direttiva sull'orario di lavoro del 1993, il Parlamento europeo ([238]) ha proposto una visita all'anno fino all'età di 40 anni e, successivamente, due visite all'anno. La proposta è stata accolta dalla Commissione ([239]) ma non è stata adottata nel testo definitivo ([240]).

([237]) Proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM (90) 317 def. — SYN 295.
([238]) Parlamento europeo, Decisione concernente la posizione comune del Consiglio in vista dell'adozione di una direttiva concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (C3-0241/93 — SYN 295) (GU C 315 del 22.11.1993).
([239]) Modifica della proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 23 aprile 1991, COM(91) 130 def. — SYN 295.
([240]) Direttiva 93/104/CE.

c. La valutazione dello stato di salute deve essere gratuita

La direttiva prevede che la valutazione dello stato di salute sia gratuita per il lavoratore, ma non stabilisce se i costi dovrebbero essere a carico del datore di lavoro o di una terza parte, come i servizi di medicina del lavoro, rimandando pertanto la decisione agli Stati membri.

d. Segreto medico

La direttiva sull'orario di lavoro prevede che nella valutazione gratuita dello stato di salute cui hanno diritto i lavoratori prima dell'assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari, debba essere rispettato il segreto medico.

A differenza della convenzione dell'ILO, la direttiva non prevede alcuna esplicita eccezione in caso di «*costatazione dell'inattitudine al lavoro notturno*» ([241]).

e. Possibilità di effettuare le valutazioni nell'ambito del sistema sanitario nazionale

La direttiva indica che tali valutazioni dello stato di salute possono rientrare nel sistema sanitario nazionale, ma non lo esige.

2. **Trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni per motivi di salute**

Tale disposizione è analoga all'articolo 6 della convenzione 171 dell'ILO ([242]) e prevede che, laddove i lavoratori abbiano problemi di salute connessi alla loro prestazione di lavoro notturno, essi vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui siano idonei.

La direttiva non entra nei dettagli del procedimento o di come vadano dimostrati i problemi di salute e il loro nesso con il lavoro notturno. Ciò può quindi essere deciso a livello nazionale.

Per quanto riguarda le posizioni alle quali trasferire i lavoratori, la direttiva richiede solamente che si tratti di un lavoro per cui essi siano idonei, e che sia un «lavoro diurno». Il trasferimento dovrebbe avere luogo «quando possibile».

A differenza della convenzione dell'ILO ([242]), la direttiva non precisa le situazioni in cui il trasferimento non sarebbe possibile, né definisce le prestazioni o la protezione contro il licenziamento per quei lavoratori per i quali non fosse possibile il trasferimento nonostante i problemi di salute connessi al lavoro notturno.

C. ***Garanzie per lavoro in periodo notturno***

L'articolo 10 stabilisce che:

«Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.»

Tale disposizione consente agli Stati membri di aumentare le misure di protezione applicabili a determinate «categorie di lavoratori notturni». Non permette deroghe ma prevede in maniera abbastanza esplicita che possano essere istituite misure di protezione supplementari.

Le informazioni sul processo di adozione della direttiva suggeriscono che nelle intenzioni del Parlamento europeo tale disposizione servisse a tutelare le donne in stato di gravidanza o le madri nei primi 6 mesi successivi al parto o all'adozione di un bambino ([243]). La formulazione dell'articolo 10 è tuttavia aperta e gli Stati membri possono decidere liberamente le categorie oggetto di tali garanzie e la natura di quest'ultime.

([241]) Organizzazione internazionale del lavoro, Convenzione sul lavoro notturno, C171, 26 giugno 1990, articolo 4, paragrafo 2.
([242]) Organizzazione internazionale del lavoro, Convenzione sul lavoro notturno, C171, 26 giugno 1990, articolo 6.
([243]) Parlamento europeo, Decisione concernente la posizione comune del Consiglio in vista dell'adozione di una direttiva concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (C3-0241/93 — SYN 295) (GU C 315 del 22.11.1993).

D. ***Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni***

L'articolo 11 recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.»

Nella proposta iniziale ([244]) i datori di lavoro erano obbligati a informare sistematicamente le autorità per la salute e la sicurezza in considerazione degli effetti negativi del lavoro notturno sulla salute ([245]).

Il testo definitivo limita l'obbligo di informare le autorità competenti ai casi in cui le autorità lo richiedono. Ciò significa che sebbene gli Stati membri possano ancora imporre ai datori di lavoro l'obbligo di informare le autorità del ricorso regolare ai lavoratori notturni nell'ambito di dichiarazioni sistematiche, la direttiva non impone tale obbligo. Essa esige solamente che le autorità competenti decidano le situazioni in cui le autorità devono essere informate.

Tale dovere di informare le autorità si applica ai datori di lavoro che ricorrono «regolarmente» ai lavoratori notturni. L'esatta portata del termine «regolarmente» non viene definita dalla direttiva e non è stata oggetto di procedimenti giudiziari.

La Commissione è del parere che tale obbligo sarebbe assolto da disposizioni di diritto interno che impongano ai datori di lavoro di trasmettere informazioni relative ai loro dipendenti, all'orario di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

E. ***Protezione in materia di sicurezza e di salute***

L'articolo 12 della direttiva recita:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;

b) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.»

Tale disposizione riguarda i lavoratori notturni e i lavoratori a turni e impone agli Stati membri l'obbligo di garantire loro un'adeguata protezione in materia di sicurezza e di salute e la disponibilità in qualsiasi momento di servizi o mezzi di protezione e prevenzione equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori.

La prima lettera prevede che i lavoratori che svolgono un lavoro notturno o a turni beneficino di misure adeguate adattate alla natura del loro lavoro. Il considerando 7 sottolinea che «*l'organismo umano è più sensibile nei periodi notturni ai fattori molesti dell'ambiente nonché a determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose*». Anche la proposta della Commissione affermava che l'obiettivo era prendere in considerazione la natura più logorante di tali forme di lavoro e i problemi che generalmente si presentano quando i cicli di lavoro a turni subiscono modifiche ([246]). In quest'ottica, secondo l'articolo 12 la protezione garantita ai lavoratori dovrebbe tenere in considerazione sia il fatto che essi svolgono un lavoro notturno o a turni, sia le condizioni in cui essi svolgono il loro lavoro. Per quanto riguarda le misure di protezione da adottare, la relazione della Commissione indicava come esempio la programmazione di periodi di riposo e di pausa ([246]), ma la direttiva non entra nel dettaglio.

([244]) Proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM (90) 317 def. — SYN 295.
([245]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295, punto 28.
([246]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295, paragrafo 29.

La seconda lettera può essere collegata al considerando 10, secondo il quale è necessario che «*i servizi e mezzi di protezione e prevenzione siano organizzati e funzionino efficacemente*». I metodi che gli Stati membri utilizzano per adempiere i loro obblighi possono essere collegati a quelli di cui all'articolo 5 della convenzione 171 dell'ILO, che recita: «*Adeguati mezzi di pronto soccorso vanno messi a disposizione dei lavoratori che svolgono un lavoro notturno, con accordi perché, in caso di necessità, questi lavoratori possano essere rapidamente indirizzati verso un luogo dove ricevere le cure adeguate.*» La direttiva è tuttavia più ampia, in quanto non comprende soltanto la protezione, ma fa riferimento anche a servizi e mezzi di prevenzione. L'esatta portata degli obblighi dipenderà dai mezzi di protezione e prevenzione istituiti dagli Stati membri per il lavoro diurno e da altre direttive dell'UE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori ([247]).

F. ***Ritmo di lavoro***

L'articolo 13 recita:

«*Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.*»

Tale disposizione riveste particolare rilevanza per il lavoro a turni, ma non è ad esso espressamente limitata. Essa impone agli Stati membri di provvedere affinché i datori di lavoro tengano conto del «principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano» al momento di istituire un nuovo ritmo di lavoro o modificarne uno esistente. In questo caso la direttiva sottolinea l'importanza delle pause, ma non circoscrive la portata delle misure di protezione da adottare.

IX. **DEROGHE**

La direttiva sull'orario di lavoro è un testo complesso perché cerca di offrire un certo grado di flessibilità, adeguato alle diverse attività, garantendo nel contempo un buon livello di protezione minima. Tale flessibilità è sancita nelle deroghe previste dalla direttiva, che sono numerose e di varia natura sia per quanto riguarda i lavoratori e i settori interessati, sia per quanto riguarda le disposizioni derogabili.

Siccome la maggior parte dei diritti sviluppati nella direttiva è anche tutelata dall'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, è importante sottolineare che nel presente contesto trova applicazione l'articolo 52, che recita «*Eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà. Nel rispetto del principio di proporzionalità, possono essere apportate limitazioni solo laddove siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui.*»

Le deroghe alla direttiva sull'orario di lavoro presentano anche le seguenti caratteristiche comuni.

In primo luogo, per essere utilizzate devono essere validamente recepite. La Corte ha affermato che: «*Infatti, poiché le deroghe previste dalle disposizioni derogatorie di cui trattasi sono facoltative, il diritto dell'Unione non impone agli Stati membri di attuarle nel diritto nazionale.*» ([248]) Essa ha stabilito che per beneficiare della facoltà di derogare da determinate disposizioni «*gli Stati membri sono tenuti ad operare la scelta di avvalersene*» ([248]).

La Corte ha tuttavia ritenuto che «*qualora, anche in mancanza di provvedimenti espressi di trasposizione* [della direttiva sull'orario di lavoro], *la normativa nazionale applicabile ad una determinata attività rispetti le condizioni di cui all'art. 17 di quest'ultima, tale normativa è conforme alla direttiva e nulla impedisce ai giudici nazionali di farne applicazione*» ([249]). Ciò significa

([247]) In particolare la direttiva 89/391/CEE e la direttiva 89/654/CEE del Consiglio, del 30 novembre 1989, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro (GU L 393 del 30.12.1989, pag. 1).
([248]) Sentenza nella causa C-227/09, *op. cit.*, punto 51.
([249]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 44.

che se la normativa nazionale rispetta le condizioni della deroga, essa può essere applicata anche qualora non si presenti espressamente come un recepimento delle deroghe di cui alla direttiva. Gli Stati membri dovrebbero però garantire il rispetto dei principi generali del diritto dell'UE, compreso il principio di certezza del diritto e, di conseguenza, provvedere a che le disposizioni che consentono deroghe facoltative esprimano «*la precisione e la chiarezza necessarie per poter soddisfare i requisiti derivanti da detto principio*» ([250]).

In secondo luogo, «*in quanto eccezioni al regime dell'Unione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro previsto dalla direttiva 2003/88, tali deroghe devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che esse permettono di proteggere*» ([251]). Ciò non significa solamente che le deroghe sono limitate ai casi in cui esse sono espressamente previste dalla direttiva, ma anche che la portata di ogni deroga è limitata alle disposizioni in essa enumerate esaustivamente ([252]).

In terzo luogo, l'attuazione delle deroghe deve essere «*subordinata a condizioni rigide che assicurano un'efficace protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori*» ([253]).

Nonostante nella direttiva siano già stabilite diverse condizioni per ogni disposizione derogatoria, la Commissione ritiene che laddove molteplici aspetti della protezione prevista dalla direttiva siano modificati mediante l'uso cumulativo delle deroghe, possano essere necessarie ulteriori misure di protezione per rispettare l'obiettivo della direttiva di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A. ***Deroga per i «lavoratori autonomi»***

L'articolo 17, paragrafo 1, stabilisce la seguente deroga:

«*1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:*

a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare; o

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.»

1. **Portata della deroga per i «lavoratori autonomi»**

L'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva prevede deroghe «*quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi*».

Come indicato in precedenza, l'articolo 17, paragrafo 1 deve essere interpretato in modo che la sua portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere ([254]).

Tale deroga riguarda due principali tipi di situazione che devono essere valutati sulla base *delle caratteristiche dell'attività esercitata*. Secondo il parere della Commissione essa non può pertanto essere applicata estensivamente a un'intera categoria di lavoratori.

Il primo criterio per tale deroga è che la durata dell'orario di lavoro «*non è misurata e/o predeterminata*». Il secondo è che i lavoratori stessi possano determinare la durata del loro orario di lavoro.

([250]) Sentenza nella causa C-227/09, *op. cit.*, punto 55.
([251]) Sentenza nella causa C-227/09, *op. cit.*, punto 58; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 40.
([252]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 89; sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 77.
([253]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 77; sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 34.
([254]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punti 39-40.

Per quanto riguarda entrambi i criteri di qualificazione, la Corte ha dichiarato che dalla formulazione appariva chiaro che la deroga «*si applica solo ai lavoratori il cui orario di lavoro nella sua interezza non è misurato o predeterminato o può essere determinato dai lavoratori stessi, a causa della natura dell'attività esercitata*» ([255]) (la sottolineatura è della Commissione). Ciò significa che la deroga non è applicabile ai lavoratori il cui orario di lavoro è solo in parte non misurato o predeterminato o può essere solo in parte determinato dai lavoratori stessi.

Nella causa *Isère* la Corte ha valutato se tale deroga si applicasse ai «lavoratori impiegati in centri di vacanza e ricreativi nell'ambito di un contratto di assistenza educativa». Essa ha basato la propria valutazione sull'assenza di informazioni indicanti che i lavoratori interessati avessero «*la possibilità di decidere del numero di ore di lavoro da essi prestate*» e sul fatto che non vi erano elementi che indicassero che i lavoratori non fossero «*tenuti ad essere presenti sul posto di lavoro in base ad orari fissi*», concludendo che tali lavoratori non rientravano nel campo di applicazione della deroga ([256]). La possibilità dei lavoratori di decidere sia la durata sia l'organizzazione del proprio orario di lavoro sembra quindi essere essenziale.

Alla luce di tali elementi la Commissione ritiene che la deroga potrebbe comprendere determinati dirigenti di alto livello il cui orario di lavoro, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato, dal momento che essi non sono obbligati ad essere presenti sul posto di lavoro a orari fissi ma possono decidere autonomamente l'organizzazione del proprio orario di lavoro. Analogamente, la deroga potrebbe applicarsi per esempio a determinati esperti, avvocati inquadrati in un rapporto di lavoro in ruoli di responsabilità o esponenti del mondo accademico che hanno una notevole autonomia nella determinazione del proprio orario di lavoro.

L'articolo 17, paragrafo 1 elenca poi tre categorie specifiche di lavoratori per i quali la durata dell'orario di lavoro non può essere misurata e/o predeterminata o può essere da essi determinata. Si tratta di «dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo», «manodopera familiare» o «lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose».

Alla luce della formulazione della direttiva, in cui le tre categorie sono introdotte con l'espressione «*in particolare, quando si tratta di*», la Commissione ritiene che tale elenco non sia esaustivo.

La direttiva cita tali lavoratori come esempi dal momento che in genere hanno un alto grado di autonomia nell'organizzazione del loro orario di lavoro e potrebbero essere considerati lavoratori autonomi. Non tutti i lavoratori che rientrano nelle categorie elencate, ad esempio non tutti i dirigenti, potrebbero tuttavia essere ammessi a beneficiare della cosiddetta deroga per i «lavoratori autonomi» a norma dell'articolo 17, paragrafo 1.

I lavoratori che non rientrano in tali categorie possono esserle equiparati se, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, il loro orario di lavoro non è misurato e/o predeterminato o può essere determinato da essi. Non esiste ancora giurisprudenza in merito a come la deroga per i «lavoratori autonomi» potrebbe applicarsi ai lavoratori i cui rapporti di lavoro, come nell'economia digitale, rivestono forme nuove che rientrano nel campo di applicazione della direttiva. I principi qui esposti possono contribuire a fornire una risposta a tale domanda quando si presenterà in futuro.

2. **Conseguenze della deroga per i «lavoratori autonomi»**

I cosiddetti «lavoratori autonomi» rientrano nel campo di applicazione della direttiva (l'esclusione è permessa solo in casi del tutto eccezionali, cfr. capitolo III.B.2). Come indicato in precedenza, la portata della deroga è soggetta ai principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori ed è limitata alle disposizioni di cui all'articolo 17, paragrafo 1:

— riposo giornaliero (articolo 3);

([255]) Sentenza nella causa C-484/04, *op. cit.*, punto 20; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 41. Per quanto la Corte non si sia pronunciata sugli elementi precisi che hanno condotto a questa interpretazione, le conclusioni dell'avvocato generale Kokott nella stessa causa forniscono un'analisi della formulazione, del contesto e delle finalità della direttiva per giungere alla conclusione che la deroga non può trovare applicazione nei casi in cui l'orario di lavoro può essere calcolato, predeterminato o stabilito dai lavoratori stessi soltanto parzialmente. Cfr. causa C-484/04, conclusioni dell'avvocato generale Kokott, 9 marzo 2006, *Commissione delle Comunità europee contro Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, ECLI:EU:C:2006:166, punti 22-32.

([256]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punti 41-43.

— pausa (articolo 4);

— riposo settimanale (articolo 5);

— durata massima settimanale del lavoro (articolo 6);

— durata del lavoro notturno (articolo 8);

— periodi di riferimento per l'applicazione del riposo settimanale, della durata massima settimanale del lavoro e della durata del lavoro notturno (articolo 16).

L'articolo 17, paragrafo 1, non specifica a quali condizioni si possa derogare a tali disposizioni. Sembra quindi che tali deroghe escludano completamente i lavoratori autonomi, e che questi non abbiano diritto al riposo compensativo, a differenza dei lavoratori che rientrano nelle deroghe di seguito.

I lavoratori interessati restano soggetti a tutte le altre disposizioni della direttiva.

B. ***Deroghe che prevedono periodi equivalenti di riposo compensativo o una protezione appropriata***

L'articolo 17, paragrafo 3, prevede eccezioni agli articoli 3 (riposo giornaliero), 4 (pausa), 5 (riposo settimanale), 8 (durata del lavoro notturno) e 16 (periodi di riferimento) nel caso di determinate attività. Analogamente, l'articolo 17, paragrafo 4, prevede deroghe agli articoli 3 e 5. L'articolo 18 prevede deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratto collettivo. Tutte le altre disposizioni della direttiva continuano ad applicarsi.

Tutte le deroghe sono tuttavia soggette alla condizione di cui all'articolo 17, paragrafo 2 (e all'articolo 18), vale a dire «*che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata*» ([257]).

1. **Deroga per «determinate attività» a norma dell'articolo 17, paragrafo 3**

L'articolo 17, paragrafo 3, recita:

«*3. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 possono essere concesse:*

a) per le attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

ii) del personale portuale o aeroportuale;

iii) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

iv) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

v) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

([257]) La versione inglese dell'articolo 18 è formulata in maniera leggermente diversa e riporta «*equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection*». La lieve differenza nella formulazione non è presente in egual misura nella versione francese, tedesca o italiana della direttiva.

vi) di attività di ricerca e sviluppo;

vii) dell'agricoltura;

viii) di lavoratori operanti nel settore del trasporto di passeggeri nell'ambito di servizi regolari di trasporto urbano;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:

i) nell'agricoltura;

ii) nel turismo;

iii) nei servizi postali;

e) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari;

i) per le attività discontinue;

ii) per il servizio prestato a bordo dei treni; oppure

iii) per le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario e che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

f) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4, della direttiva 89/391/CEE;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.»

a. *Settori e attività interessati*

La maggior parte degli elementi di cui all'articolo 17, paragrafo 3, fa riferimento a settori e attività specifici. Si può tuttavia notare che tale deroga può anche essere utilizzata in caso di incidente o di rischio di incidente imminente [lettera g)], o in caso di *«fatti dovuti a circostanze a loro» [datori di lavoro] «estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata.»* ([258]) [lettera f)].

La Corte ha ritenuto che l'elenco dei settori e delle attività di cui all'articolo 17, paragrafo 3, non fosse esaustivo ([259]).

Essa ha sostenuto in particolare che le seguenti attività possono rientrare nelle deroghe di cui all'articolo 17, paragrafo 3: attività del personale medico ed infermieristico delle unità di pronto soccorso ([260]), servizi di ambulanza ([261]), attività nei centri di vacanza e ricreativi che richiedono continuità del servizio ([262]) e servizi antincendio ([263]).

Ciò significa che le deroghe possono applicarsi ad attività cui l'articolo 17, paragrafo 3, non fa esplicito riferimento, a condizione che siano collegate a una delle tipologie ivi elencate.

b. *Disposizioni derogabili*

Le deroghe riguardano le disposizioni seguenti:

— riposo giornaliero (articolo 3);

— pausa (articolo 4);

— riposo settimanale (articolo 5);

— durata del lavoro notturno (articolo 8);

— periodi di riferimento per l'applicazione del riposo settimanale, della durata massima settimanale del lavoro e della durata del lavoro notturno (articolo 16).

([258]) Articolo 5, paragrafo 4, della direttiva 89/391/CEE.
([259]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 48.
([260]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punti 42-45; ordinanza nella causa C-241/99, *op. cit.*, punti 29-32.
([261]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 97.
([262]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 49.
([263]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 49.

Le altre disposizioni della direttiva continuano ad applicarsi e la Corte ha sottolineato che la deroga *«non consente di derogare alle definizioni delle nozioni di "orario di lavoro" e di "periodo di riposo" di cui all'art. 2 di tale direttiva»* ([264]).

2. **Deroga per lavoro a turni e lavoro frazionato**

L'articolo 17, paragrafo 4, recita:

«4. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3 e 5 possono essere concesse:

a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;

b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia.»

Tale deroga non è stata oggetto della giurisprudenza della Corte.

Essa si limita a deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero e settimanale. Tutte le altre disposizioni della direttiva continuano pertanto ad essere applicabili e, per quanto riguarda tutte le deroghe in tale sezione, il loro uso è subordinato alla condizione che vengano concessi ai lavoratori periodi equivalenti di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui ciò non è possibile per ragioni oggettive, una protezione appropriata.

3. **Deroga per tutti i settori mediante contratto collettivo**

L'articolo 18 recita:

«Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Gli Stati membri possono prevedere norme:

a) per l'applicazione del presente articolo ad opera delle parti sociali; e

b) per l'estensione delle disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente articolo ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali.»

Nella proposta della direttiva del 1993 ([265]) la Commissione aveva sottolineato che, date le differenze tra le prassi nazionali, il tema generale delle condizioni di lavoro rientra nell'autonomia delle parti sociali, che agiscono in vece delle autorità pubbliche e/o ne integrano l'azione. È stato tuttavia evidenziato che, nonostante i contratti collettivi possano contribuire all'attuazione delle direttive, essi non sollevano gli Stati membri interessati dalla responsabilità di raggiungere gli obiettivi perseguiti con le direttive.

([264]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 91.
([265]) Relazione relativa alla proposta di direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 20 settembre 1990, COM(90)317 def. — SYN 295, pag. 4.

a. *Quando è possibile utilizzare la deroga*

La Corte ha stabilito che l'articolo 18 ha una portata autonoma rispetto all'articolo 17, paragrafo 3, che limita le deroghe a un certo numero di settori o attività (cfr. sezione 1 ([266])).

Ciò significa che l'articolo 18 consente deroghe in tutti i settori se stabilite «mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore».

La nozione di «contratto collettivo» non è definita nella direttiva e non sembra essere stata definita in altri atti legislativi europei né dalla Corte.

Analogamente, anche la nozione di «*accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore*» non viene specificata nella direttiva.

La Commissione ritiene pertanto che tali nozioni debbano essere definite dalle legislazioni e dalle pratiche nazionali. Nel farlo, gli Stati membri devono tuttavia tenere conto delle norme internazionali vigenti in materia di contrattazione collettiva e contratti collettivi ([267]) in quanto, analogamente alla posizione assunta dalla Corte riguardo ad altre nozioni utilizzate dal diritto dell'UE e dalla direttiva sull'orario di lavoro, la semplice attribuzione del titolo «contratto collettivo» a un documento non sarebbe sufficiente ([268]).

b. *Cosa permette la deroga*

Le disposizioni derogabili mediante contratto collettivo sono elencate all'articolo 18 e riguardano:

— riposo giornaliero (articolo 3);

— pausa (articolo 4);

— riposo settimanale (articolo 5);

— durata del lavoro notturno (articolo 8);

— periodi di riferimento per l'applicazione del riposo settimanale, della durata massima settimanale del lavoro e della durata del lavoro notturno (articolo 16).

Le altre disposizioni della direttiva continuano ad applicarsi.

4. **Obbligo di periodi equivalenti di riposo compensativo o, eccezionalmente, di protezione appropriata**

L'articolo 17, paragrafo 2, recita:

«*2. Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo, ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.*»

([266]) Sentenza nella causa C-227/09, *op. cit.*, punti 32-36.

([267]) Cfr. in particolare: Organizzazione internazionale del lavoro, *Recommendation concerning Collective Agreements*, R091, 29 giugno 1951; *Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining*, R163, 19 giugno 1981; Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, C98, 1° luglio 1949; Convenzione relativa alla promozione della contrattazione collettiva, C154, 3 giugno 1981. Cfr. anche: Organizzazione internazionale del lavoro, Convenzione relativa alla protezione del diritto di organizzazione e alle procedure per la determinazione delle condizioni d'impiego nella funzione pubblica, C151, 27 giugno 1978, articolo 7, in cui l'Organizzazione internazionale del lavoro ha riconosciuto non solo la negoziazione delle «condizioni d'impiego tra le autorità pubbliche interessate e le organizzazioni dei pubblici dipendenti» ma anche «qualsiasi altro metodo che permetta ai rappresentanti dei pubblici dipendenti di prendere parte alla determinazione di dette condizioni».

([268]) In particolare la Corte ha costantemente indicato che «*la natura giuridica sui generis di un rapporto di lavoro riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione*». Cfr. in particolare la sentenza nella causa C-316/13, *op. cit.*, punto 31.

L'articolo 18 stabilisce inoltre che:

«[…] *Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.* […]»

Nonostante lievi differenze nella formulazione in determinate versioni linguistiche, le due disposizioni richiedono che alle deroghe applicate a norma dell'articolo 17, paragrafi 3 e 4 e dell'articolo 18 ([269]) vengano applicate le medesime condizioni.

Esistono due «livelli» di condizioni. Nella maggior parte dei casi ai lavoratori interessati devono essere concessi «periodi equivalenti di riposo compensativo». In «casi eccezionali» in cui tali periodi di riposo non possono essere concessi per ragioni oggettive, i lavoratori interessati dovrebbero tuttavia godere di «protezione appropriata».

a. *Obbligo di periodi equivalenti di riposo compensativo*

Ogni deroga deve essere compensata con un periodo equivalente di riposo compensativo. Per ogni deroga alle disposizioni sul riposo giornaliero e settimanale o sulla pausa, un lavoratore che non ha goduto della totalità o di una parte del periodo di riposo deve ricevere le unità di tempo mancanti come compensazione.

La Commissione ritiene che, per quanto riguarda le deroghe alla durata media del lavoro notturno o ai periodi di riferimento, il riposo compensativo sia garantito automaticamente. La media resterebbe infatti applicabile, ma sarebbe computata sulla base di un diverso periodo di tempo, garantendo quindi la compensazione nel corso di quel periodo. Qualsiasi altra soluzione negherebbe la possibilità di derogare a tali disposizioni.

Alla luce della giurisprudenza della Corte, i periodi equivalenti di riposo compensativo «*devono caratterizzarsi per il fatto che il lavoratore, durante tali periodi, non è soggetto, nei confronti del suo datore di lavoro, ad alcun obbligo che gli possa impedire di dedicarsi, liberamente e senza interruzioni, ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e la salute dell'interessato*» (la sottolineatura è della Commissione) ([270]). La Corte ha infatti sottolineato che «*il lavoratore deve beneficiare della possibilità di sottrarsi al suo ambiente di lavoro*» e che ciò dovrebbe «*consentire all'interessato di rilassarsi e di smaltire la fatica connessa all'esercizio delle proprie funzioni*» ([271]).

La Commissione è consapevole del fatto che l'assenza di obblighi nei confronti del datore di lavoro significa anche che il lavoratore non può essere «reperibile» in quei periodi, nonostante la reperibilità sia considerata periodo di riposo (cfr. capitolo IV). Infatti durante i periodi di riposo compensativo il lavoratore deve essere in grado di dedicarsi ai propri interessi senza interruzioni.

Per quanto riguarda il momento in cui i periodi equivalenti di riposo compensativo devono essere concessi, la Corte ha chiarito tale obbligo in relazione al riposo giornaliero, stabilendo che essi devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare ([272]) dal momento che le ore di riposo «*non solo devono essere consecutive ma anche venire subito dopo un periodo di lavoro*» ([271]). Infatti «*per poter garantire un'efficace tutela della sicurezza e della salute del lavoratore deve pertanto essere prevista, di regola, un'alternanza di un periodo di lavoro e di un periodo di riposo*» ([273]). Per contro, «*una serie di periodi di lavoro svolti senza che, fra di essi, sia intercalato il tempo di riposo necessario può, eventualmente, provocare un danno al lavoratore o quantomeno rischia di oltrepassare le capacità fisiche di quest'ultimo, mettendo così in pericolo la sua salute e la sua sicurezza, per cui un periodo di riposo concesso dopo detti periodi non è in grado di garantire correttamente la protezione degli interessi in questione*» ([274]).

Ne consegue che in determinate circostanze uno Stato membro potrebbe prevedere la possibilità di posticipare, sebbene in via strettamente provvisoria, la totalità o una parte del periodo minimo di riposo giornaliero, ma solo a condizione che il lavoratore riceva tutte le ore di riposo cui ha diritto nel periodo successivo.

([269]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 90.
([270]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 94; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 50.
([271]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 95.
([272]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 94.
([273]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 95; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 51.
([274]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 96.

La Corte non si è espressamente pronunciata sulla collocazione temporale dei periodi equivalenti di riposo compensativo per quanto riguarda le deroghe ai periodi di riposo settimanale, alla pausa, al limite assoluto e medio del lavoro notturno o ai periodi di riferimento.

Per quanto riguarda la pausa, la Commissione ritiene che, come nel caso del riposo giornaliero, dovrebbe essere garantita una compensazione il prima possibile e al più tardi entro il periodo di lavoro successivo.

Per quanto concerne il riposo settimanale, secondo la Commissione la situazione è leggermente diversa da quella del riposo giornaliero, in considerazione sia delle necessità fisiologiche dei lavoratori interessati sia del periodo di riferimento vigente di 2 settimane per la concessione del riposo settimanale. La Commissione ritiene pertanto che la compensazione per il mancato rispetto dei periodi di riposo settimanale non debba essere concessa «immediatamente» ma entro un termine che garantisca al lavoratore di beneficiare di riposo regolare per proteggere la sua salute e la sua sicurezza, anche in considerazione del fatto che la regolare alternanza dei periodi di lavoro e di riposo è già garantita dai periodi di riposo giornaliero o compensativo.

b. *L'eccezione della «protezione appropriata»*

Il «secondo livello di deroga» permesso è la garanzia di una protezione appropriata se non possono essere concessi periodi equivalenti di riposo compensativo.

Come ha osservato la Corte, «*solo in circostanze del tutto eccezionali l'art. 17 consente che al lavoratore possa essere concessa una "diversa protezione appropriata", quando la concessione di periodi equivalenti di riposo compensativo non è possibile per ragioni oggettive*» ([275]).

Nella successiva sentenza *Isère* la Corte ha tuttavia fatto riferimento al considerando 15, che recita: «*In funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva, garantendo nel contempo il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori*».

In tale sentenza la Corte ha stabilito che i lavoratori interessati dalla causa, vale a dire membri del personale che esercitano attività occasionali e stagionali di educazione e di animazione rivolte ai minori accolti in centri di vacanza e ricreativi, e che assicurano una sorveglianza permanente di detti minori, possono rientrare nella deroga di secondo livello stabilita dall'articolo 17, paragrafo 2 ([276]).

La Corte sembra quindi ritenere che «la natura particolare del lavoro» o il «particolare contesto nel quale esso viene svolto» potrebbe, eccezionalmente, giustificare deroghe ai periodi di riposo giornaliero e all'obbligo di garantire un'alternanza regolare tra un periodo di lavoro e un periodo di riposo ([277]).

Oltre ai lavoratori impiegati in centri di vacanza e ricreativi, la Commissione ritiene che ciò potrebbe applicarsi, ad esempio, a personale militare impiegato in operazioni al di fuori del luogo abituale di lavoro.

Anche in tali situazioni la Corte ha tuttavia considerato che nonostante l'articolo 17, paragrafo 2, conferisca «*un certo margine di discrezionalità agli Stati membri e, eventualmente, alle parti sociali al fine di stabilire, in casi eccezionali, una protezione appropriata per i lavoratori interessati, nondimeno tale protezione, che riguarda la sicurezza e la salute dei lavoratori, è anche volta, come il periodo minimo di riposo giornaliero previsto all'art. 3 di tale direttiva o il periodo equivalente di riposo compensativo previsto al suo art. 17, n. 2, a consentire ai detti lavoratori di rilassarsi e smaltire la fatica connessa all'esercizio delle loro funzioni*» ([278]).

La Corte ha quindi dichiarato che la sola imposizione di una soglia annuale di giorni lavorativi non può in nessun caso essere considerata una «protezione appropriata» ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2 ([279]).

([275]) Sentenza nella causa C-151/02, *op. cit.*, punto 98; sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 55.
([276]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punti 45 e 57.
([277]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 60.
([278]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 59.
([279]) Sentenza nella causa C-428/09, *op. cit.*, punto 58.

La Commissione è del parere che, in linea con l'obiettivo della direttiva di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche in tali casi specifici la «protezione appropriata» di cui il lavoratore deve beneficiare deve essere sufficiente a garantire il riposo durante il periodo interessato, oltre alla compensazione complementare dopo il periodo interessato.

5. **Deroghe ai periodi di riferimento**

L'articolo 19 limita la possibilità di derogare al periodo di riferimento per calcolare la durata massima settimanale del lavoro come segue:

«La facoltà di derogare all'articolo 16, lettera b), di cui all'articolo 17, paragrafo 3, e all'articolo 18, non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi.

Prima del 23 novembre 2003, il Consiglio, in base ad una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente articolo e decide in merito ai loro sviluppi.»

Come descritto nel capitolo VI, la durata massima settimanale del lavoro può essere calcolata come media, e per il computo di tale media l'articolo 16, lettera b), consente un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi in tutti i settori e per tutte le attività.

L'articolo 17, paragrafo 3, e l'articolo 18 consentono tuttavia di derogare alla disposizione sui periodi di riferimento in casi specifici. Le deroghe consentite si riferiscono quindi ai periodi di riferimento per la concessione dei periodi di riposo settimanale e per calcolare la durata del lavoro notturno e della durata massima settimanale media del lavoro. L'articolo 19 disciplina quest'ultima possibilità di derogare al periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale del lavoro e limita tale periodo a:

— 6 mesi mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative in determinati settori o per attività specifiche di cui all'articolo 17, paragrafo 3, della direttiva;

— 12 mesi mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro e nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ciò è possibile in determinati settori o per attività specifiche di cui all'articolo 17, paragrafo 3, della direttiva, in qualsiasi settore di cui all'articolo 18 della direttiva o per i lavoratori mobili e offshore di cui all'articolo 20 della direttiva.

C. ***«Opt-out» dalla durata massima settimanale del lavoro***

L'articolo 22, paragrafo 1 della direttiva contiene il cosiddetto «opt-out», formulato come segue:

«1. Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

b) nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;

c) il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;

d) i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;

e) il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b).

Prima del 23 novembre 2003, il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente paragrafo e decide del seguito da darvi.»

1. **Obbligo di recepimento della disposizione**

Analogamente ad altre deroghe descritte in precedenza, per essere applicabile tale disposizione deve essere recepita nell'ordinamento nazionale. La Corte ha dichiarato che in mancanza di provvedimenti di diritto interno che attuassero la facoltà di deroga, essa non trovava applicazione ed era pertanto priva di qualsiasi rilievo per la risoluzione di una causa specifica ([280]). L'orario di lavoro medio massimo di 48 ore per ogni periodo di 7 giorni, comprese le ore straordinarie, restava pertanto applicabile ai lavoratori interessati.

2. **Condizioni collegate**

L'articolo impone una serie di condizioni specifiche che devono essere applicate cumulativamente ([281]).

a. *Consenso del lavoratore*

La Corte ha stabilito in diverse occasioni che tale disposizione richiede il consenso individuale del lavoratore ([282]).

La Corte ha sostenuto in particolare che «*il consenso espresso dalla parte sindacale nell'ambito di un contratto o di un accordo collettivo non equivale a quello dato dal lavoratore medesimo*» ([282]). Ciò è confermato dall'assenza dell'articolo 6 dall'elenco degli articoli derogabili mediante contratto collettivo a norma dell'articolo 18 ([283]).

La Corte ha inoltre sostenuto «*il lavoratore interessato, qualora sia spinto a rinunciare a un diritto sociale che gli è stato conferito direttamente da quella direttiva, lo faccia liberamente e in piena cognizione di causa*» ([284]) e che il suo consenso dovrebbe essere manifestato esplicitamente ([284]).

La Corte ha dichiarato «*Queste condizioni non sono soddisfatte nel momento in cui il contratto di lavoro dell'interessato si limiti a far riferimento a un contratto collettivo che autorizza un superamento dell'orario massimo di lavoro settimanale. Infatti, non è affatto certo che, nel momento della conclusione del contratto, il lavoratore interessato avesse contezza della restrizione apportata ai diritti che la direttiva 93/104 gli conferisce.*» ([285])

Nonostante la direttiva non richieda espressamente il consenso scritto del lavoratore, alla luce di tale giurisprudenza l'uso di un modulo scritto che indichi l'esatta misura del consenso potrebbe contribuire a dimostrare il consenso esplicito e individuale del lavoratore.

La Corte ha insistito sul fatto che «*Tali requisiti sono tanto più importanti in quanto il lavoratore dev'essere considerato come la parte debole nel contratto di lavoro, cosicché è necessario impedire al datore di lavoro di disporre della facoltà di influenzare la volontà dell'altro contraente o di imporgli una restrizione dei suoi diritti senza che questi abbia manifestato esplicitamente il suo consenso a tale proposito.*» ([284]).

([280]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punti 36-38.
([281]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punto 50.
([282]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 74; sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 80.
([283]) Sentenza nella causa C-303/98, *op. cit.*, punto 73.
([284]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 82.
([285]) Sentenza nelle cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *op. cit.*, punto 85.

Alla luce di quanto precede, la Commissione ritiene inoltre che per salvaguardare il carattere volontario del consenso del lavoratore, esso deve essere revocabile. Sebbene il diritto di revoca possa essere mitigato, ad esempio prevedendo un periodo di preavviso proporzionato all'esigenza del datore di lavoro di trovare soluzioni alternative, rendere illimitati e irrevocabili gli opt-out dei lavoratori sembrerebbe contrario agli obiettivi della direttiva e di questa specifica disposizione.

b. *Assenza di danno*

La seconda condizione è che nessun lavoratore debba subire un danno da parte del suo datore di lavoro per il fatto che non è disposto ad accettare di lavorare oltre il limite massimo settimanale medio.

La Commissione ritiene che la nozione di danno protegga il lavoratore interessato non solo contro il licenziamento ma includa altre forme di inconvenienti o svantaggi, ad esempio il trasferimento coatto a un altro reparto o a un'altra posizione ([286]). La Commissione ritiene altresì che l'obbligo di proteggere il lavoratore da ogni danno si applichi alla revoca del consenso del lavoratore.

Per rispettare efficacemente tale condizione gli Stati membri sono obbligati a garantire la disponibilità di mezzi di ricorso.

c. *Tenuta di registri*

Quando si utilizza l'«opt-out», il diritto nazionale deve imporre ai datori di lavoro di tenere registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro.

d. *Messa di tali registri a disposizione delle autorità*

I registri di tutti i lavoratori soggetti a un «opt-out» devono essere messi a disposizione delle autorità competenti che devono avere la facoltà di vietare o limitare l'applicazione dell'opt-out per ragioni di sicurezza e di salute.

e. *Disponibilità delle informazioni sui lavoratori soggetti all'opt-out*

Il datore di lavoro deve fornire alle autorità competenti le informazioni sui casi in cui i lavoratori hanno dato il consenso all'opt-out.

3. **Conseguenze dell'«opt-out»**

Se recepito nell'ordinamento nazionale, l'opt-out consente ai singoli lavoratori di lavorare per più di 48 ore nel corso di un periodo di sette giorni, calcolate come media su un periodo di riferimento non superiore ai 4 mesi.

Alla luce di tale formulazione e della possibilità per gli Stati membri di applicare disposizioni più favorevoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori, secondo l'opinione della Commissione ciò significa che l'opt-out può essere utilizzato in modi differenti:

— come deroga totale all'articolo 6 e all'articolo 16, lettera b): un lavoratore può lavorare più di 48 ore in media su un periodo di riferimento da definirsi, che può superare i 12 mesi;

([286]) Sentenza nella causa C-243/09, *op. cit.*, punti 41-55. Va tuttavia precisato che tale causa riguardava un lavoratore che non è stato oggetto di una disposizione di opt-out dal momento che essa non era stata recepita nell'ordinamento nazionale. La Corte ha tuttavia suggerito che il trasferimento coatto del lavoratore presso un altro servizio dopo la sua richiesta di rispettare la durata massima media del lavoro di 48 ore significava che il lavoratore aveva subito un danno.

— come deroghe limitate, congiuntamente o in alternativa, all'articolo 6 o all'articolo 16, lettera b). Possibili esempi:

— consentire ai lavoratori di lavorare più di 48 ore a settimana in media nello stesso periodo di riferimento che si applica ad altri lavoratori, stabilendo un limite più elevato alla durata massima settimanale del lavoro, tenendo in considerazione le disposizioni sui periodi di riposo;

— consentire ai lavoratori di superare il limite massimo di 48 ore in media nel corso di 4 mesi imponendo che tale limite sia rispettato su un periodo di riferimento più lungo, il che equivale a derogare al periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale del lavoro.

In ogni caso occorre sottolineare che l'«opt-out» non consente deroghe a disposizioni diverse dall'articolo 6, compresi gli articoli riguardanti i periodi minimi di riposo. Esso non consente ad esempio deroghe ai periodi minimi di riposo o ai limiti posti al lavoro notturno, ed esiste quindi un limite naturale al suo utilizzo.

Come indicato in precedenza, l'articolo 22 specifica che il ricorso all'opt-out è soggetto al «*rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori*» e prevede espressamente che anche i lavoratori che hanno dato il consenso all'opt-out possano vedersi rifiutare dalle autorità competenti la possibilità di superare le 48 ore medie settimanali «*per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori*». Gli esatti limiti necessari per ragioni di salute e sicurezza possono dipendere dalle circostanze precise e dalla natura delle attività in questione, ma possono essere notevolmente inferiori al massimo teorico di 78 ore ([287]).

D. ***Deroghe specifiche per i lavoratori mobili e per il lavoro offshore***

L'articolo 20 recita:

«*1. Gli articoli 3, 4, 5 e 8 non si applicano ai lavoratori mobili.*

Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che tali lavoratori mobili abbiano diritto a un riposo adeguato, salvo nelle circostanze previste dall'articolo 17, paragrafo 3, lettere f) e g).

2. Salvo il rispetto dei principi generali relativi alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e fermi restando una consultazione delle parti sociali interessate e gli sforzi per incoraggiare il dialogo sociale in tutte le forme idonee, compresa, se le parti lo desiderano, la concertazione, gli Stati membri possono, per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro, portare il periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a dodici mesi per i lavoratori mobili e per i lavoratori che svolgono prevalentemente lavoro offshore.

3. Entro il 1º agosto 2005 la Commissione, consultati gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, esamina l'applicazione delle disposizioni con riferimento ai lavoratori offshore sotto il profilo della salute e della sicurezza per presentare, ove occorra, le modifiche appropriate.»

Tale disposizione — come la seguente, riguardante i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima — è stata inserita quando la direttiva è stata modificata dalla direttiva 2000/34. L'intenzione della direttiva modificativa era «*applicare tutte le disposizioni della direttiva al maggior numero possibile di lavoratori, compresi i lavoratori non mobili, tutti i lavoratori ferroviari mobili e non mobili, e i lavoratori offshore; estendere ad alcuni lavoratori mobili le disposizioni della direttiva in materia di ferie annuali retribuite di quattro settimane e alcune disposizioni relative al lavoro di notte e al lavoro a turni (comprese le valutazioni dello stato di salute); e offrire a questi lavoratori la garanzia di un riposo adeguato e un massimale del numero di*

([287]) Considerando solo i periodi di riposo giornaliero e settimanale, sulle 168 ore (24 ore × 7 giorni) contenute in una settimana, la somma dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale imposti dalla direttiva raggiunge già le 90 ore di riposo in media (6 giorni × 11 ore di riposo giornaliero + 24 ore di riposo settimanale). In tal modo l'orario di lavoro non potrebbe superare le 78 ore settimanali in media, senza contare le pause e gli eventuali limiti più restrittivi applicabili in caso di lavoro notturno.

ore di lavoro annuale. Quest'ultima disposizione sarà applicata anche ai lavoratori offshore» ([288]). Il testo risultante include quindi i lavoratori mobili e offshore nel campo di applicazione della direttiva sull'orario di lavoro ma prevede deroghe specifiche.

1. **Lavoratori mobili**

Se i lavoratori mobili non rientrano nel campo di applicazione di una delle direttive settoriali, in alternativa alle deroghe di cui all'articolo 17, paragrafo 3, e all'articolo 18 (cfr. parte B) la direttiva permette che siano esclusi dalle norme su riposo giornaliero, pausa, riposo settimanale e durata del lavoro notturno senza imporre periodi equivalenti di riposo compensativo o una protezione appropriata.

La direttiva impone tuttavia non solo il rispetto dei principi generali in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, ma anche che i lavoratori abbiano diritto a «riposo adeguato» (cfr. capitolo IV) tranne che in caso di incidente o di rischio di incidente imminente. Nonostante la proposta iniziale della Commissione ([288]), il testo adottato non consente ulteriori deroghe al periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale del lavoro dei lavoratori mobili.

2. **Lavoratori offshore**

Per i lavoratori offshore gli Stati membri possono utilizzare le deroghe di cui all'articolo 17, paragrafo 3, poiché esse possono essere concesse per «*attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore*». In tali casi i lavoratori conservano il diritto a periodi equivalenti di riposo compensativo o protezione appropriata, come descritto nella parte B.

Oltre a tali deroghe e a titolo di eccezione all'articolo 19 sui limiti delle deroghe al periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale del lavoro, anche l'articolo 20 consente tuttavia un periodo di riferimento di 12 mesi per i lavoratori che svolgono prevalentemente lavoro offshore. Gli Stati membri possono stabilire un periodo di riferimento più lungo per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, a condizione che vengano consultati i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e che siano rispettati i principi generali in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Tale approccio flessibile ai periodi di riposo per i lavoratori offshore intendeva in particolare permettere di continuare ad applicare i sistemi di turni basati su 2 turni x 12 ore x 14 giorni, e rispettare il carattere internazionale e stagionale dei ritmi di lavoro del settore consentendo un calcolo annuale dell'orario di lavoro ([289]). Nel 2006 è stata effettuata una valutazione di tali disposizioni specifiche, la cui conclusione è stata che esse erano adeguate per il settore in questione ([290]).

E. ***Deroga specifica per lavoratori a bordo di navi da pesca marittima***

L'articolo 21 recita:

«*1. Gli articoli 3, 4, 5, 6 e 8 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro.*

Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che ogni lavoratore che presta servizio a bordo di una nave da pesca marittima battente bandiera di uno Stato membro abbia il diritto ad un adeguato riposo e per limitare a 48 il numero delle ore di lavoro settimanale medie calcolate su un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi.

([288]) Relazione della comunicazione della Commissione sull'organizzazione dell'orario di lavoro nei settori e attività esclusi dal campo d'applicazione della direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998)662 def., punto 13.
([289]) Libro bianco sui settori e le attività esclusi dalla direttiva sull'orario di lavoro, 15 luglio 1997, COM(97) 334 def., punto 60.
([290]) Relazione della Commissione sull'applicazione delle disposizioni della direttiva 2003/88/CE applicabili ai lavoratori offshore, 22 dicembre 2006, COM(2006) 853 def.

2. Entro i limiti di cui al paragrafo 1, secondo comma, nonché ai paragrafi 3 e 4, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, tenuto conto dell'esigenza di proteggere la sicurezza e la salute dei suddetti lavoratori,

a) l'orario di lavoro sia limitato a un numero massimo di ore da non superare in un determinato periodo di tempo; o

b) sia assicurato un numero minimo di ore di riposo in un determinato periodo di tempo.

Il numero massimo di ore lavorative o il numero minimo di ore di riposo è fissato mediante disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o dai contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

3. I limiti delle ore lavorative o delle ore di riposo sono i seguenti:

a) il numero massimo delle ore di lavoro non deve essere superiore:

i) a 14 ore per ogni periodo di 24 ore; e

ii) a 72 ore per ogni periodo di sette giorni;

oppure

b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore:

i) a 10 ore per ogni periodo di 24 ore; e

ii) a 77 ore per ogni periodo di sette giorni.

4. Le ore di riposo possono essere suddivise al massimo in due periodi, uno dei quali deve durare almeno sei ore. L'intervallo tra due periodi successivi di riposo non può superare 14 ore.

5. Secondo i principi generali di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, e per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro, gli Stati membri possono autorizzare deroghe ai limiti stabiliti nel paragrafo 1, secondo comma, e nei paragrafi 3 e 4, tra cui la fissazione dei periodi di riferimento. Tali deroghe devono seguire, per quanto possibile, gli standard fissati, ma possono tener conto di periodi di ferie più frequenti o più lunghi o della concessione di ferie compensative ai lavoratori. Tali deroghe possono essere stabilite da:

a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, previa consultazione, ove possibile, dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, e previo tentativo di incoraggiare il dialogo sociale in tutte le forme idonee; o

b) contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

6. Il comandante di una nave da pesca marittima ha il diritto di imporre al personale di bordo di svolgere le ore di lavoro necessarie per salvaguardare la sicurezza immediata della nave, del carico o delle persone imbarcate, oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare.

7. Gli Stati membri possono prevedere che i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima che, in base alla legislazione o alla prassi nazionali, non sono autorizzati a esercitare la loro attività per un periodo specifico di durata superiore a un mese nel corso dell'anno civile, fruiscano delle ferie annuali a norma dell'articolo 7 entro detto periodo.»

Come accade per i lavoratori mobili e offshore, se i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima non rientrano nel campo di applicazione di disposizioni più specifiche ([291]) sono soggetti alla direttiva generale sull'orario di lavoro, che contiene anche disposizioni specifiche per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro.

L'articolo 21 consente agli Stati membri di derogare alle disposizioni su riposo giornaliero, pausa, riposo settimanale, durata massima settimanale del lavoro e durata del lavoro notturno per tali lavoratori.

([291]) In particolare, della direttiva 1999/63/CE. Tale direttiva si applica alla «gente di mare», vale a dire «*ogni persona occupata o impegnata a qualunque titolo a bordo di una nave marittima cui trova applicazione l'accordo*», «*a bordo di tutte le navi marittime, sia di proprietà pubblica che privata, registrate nel territorio di qualsiasi Stato membro e normalmente destinate ad operazioni di marina mercantile*». Per quanto riguarda uno dei criteri di applicazione, la direttiva prevede che «*in caso di dubbio se una nave vada considerata nave marittima o impegnata in operazioni di marina mercantile ai fini del presente accordo, la questione sarà risolta dalle autorità competenti dello Stato membro. Andranno consultate le organizzazioni interessate degli armatori e della gente di mare*».

Agli Stati membri è tuttavia richiesto di adottare misure per garantire che i lavoratori interessati abbiano diritto a un «adeguato riposo» (cfr. capitolo IV) e per limitare a 48 il numero delle ore di lavoro settimanale medie calcolate su un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi.

Ai lavoratori interessati devono inoltre applicarsi la durata massima del lavoro o il numero minimo di ore di riposo i cui limiti di riferimento sono fissati dall'articolo 21, paragrafo 3. La direttiva stabilisce inoltre che le ore di riposo possono essere suddivise al massimo in due periodi, uno dei quali deve durare almeno 6 ore, e che l'intervallo tra periodi di riposo non deve superare 14 ore. Tali disposizioni rispecchiano quelle della direttiva 1999/63/CE.

Sono inoltre consentite deroghe a queste disposizioni di adattamento mediante disposizioni legislative, regolamentari o in forza di contratti collettivi a due condizioni: i) le eccezioni devono essere conformi ai principi generali di protezione della salute e della sicurezza; e ii) possono essere autorizzate solo per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro. In tali casi le deroghe devono seguire, per quanto possibile, gli standard fissati, ma possono dare luogo a «*periodi di ferie più frequenti o più lunghi*» o alla «*concessione di ferie compensative*».

Il comandante di una nave da pesca marittima deve inoltre avere il diritto di derogare alle norme sull'orario di lavoro e sui periodi minimi di riposo per salvaguardare la sicurezza immediata della nave, del carico o delle persone imbarcate, oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare.

L'articolo 21, paragrafo 7, consente inoltre agli Stati membri di disporre che i lavoratori fruiscano delle ferie annuali entro un periodo specifico, di durata pari o superiore a un mese nel corso dell'anno civile, durante il quale le navi non sono autorizzate a esercitare la loro attività.

X. **CONCLUSIONI**

La direttiva sull'orario di lavoro è uno strumento complesso. Il suo obiettivo è proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori stabilendo prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza per l'organizzazione dell'orario di lavoro e non dovrebbe essere subordinata a considerazioni puramente economiche.

La direttiva resta uno strumento flessibile in quanto, come mostrato nel presente documento, offre una certa elasticità nell'applicazione delle sue norme principali, oltre a una serie di deroghe che permettono di soddisfare le esigenze specifiche di particolari settori o di determinate categorie di lavoratori, pur proteggendo questi ultimi dagli effetti negativi di ore di lavoro troppo lunghe o di un riposo inadeguato.

È importante sottolineare che la direttiva sull'orario di lavoro, come accade per tutte le direttive dell'UE, è vincolante per gli Stati membri ma le sue disposizioni devono essere recepite nell'ordinamento nazionale. È quindi in primo luogo responsabilità degli Stati membri sviluppare i loro quadri normativi per attuare le norme di protezione della direttiva, adottare ove necessario gli elementi di flessibilità che essa contiene o introdurre disposizioni che siano più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Alla luce della complessa architettura della direttiva, l'obiettivo della presente comunicazione è offrire quanti più orientamenti possibili sulla sua interpretazione, basati in primo luogo sulla giurisprudenza. La comunicazione non è intesa a creare nuove norme e gli elementi in essa presentati restano pertanto soggetti a ulteriori elaborazioni e integrazioni della Corte.

Ministero della Giustizia

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Egr. Sig.ra Carmen [redacted]

[redacted]*carmen@pec.libero.it*

Egr. Sig.ra [redacted]

in riscontro alle Sue segnalazioni del 01.03.2020 e del 02.03.2020 (aventi ad oggetto rispettivamente: "Alla cortese attenzione del Dott. Marco Nassi" e "[redacted] Carmen per Dott. Marco Nassi quello che nessuno dovrebbe mai trovare nel ...") Le rappresento che il sistema dei poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è funzionale alla prevenzione della corruzione, attraverso l'adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione, ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi intesi in senso ampio e il controllo sull'attuazione effettiva delle misure preventive individuate ed adottate per l'efficace perseguimento di tale obiettivo.

L'ambito operativo di tale sistema è, ovviamente, limitato all'interno della singola amministrazione in relazione alla quale il Responsabile è stato nominato, posto che secondo le prescrizioni normative rinvenibili nella l. n. 190/2012, l'obbligo di individuazione è posto a carico delle (singole) pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 d.lgs. n. 165/2001.

Va premesso, al riguardo, che il dovere del Responsabile è quello di verificare se nel piano triennale di prevenzione della corruzione dell'amministrazione di appartenenza vi siano idonee misure atte a prevenire il tipo di fenomeno corruttivo segnalato. A tal proposito, si rammenta che l'ANAC [1] ha chiarito che al RPCT non spetta il compito di accertare le responsabilità e, quindi, la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, qualunque natura essi abbiano, quanto piuttosto di calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi nell'ente, precisando testualmente che "*il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione – ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi*".

Tanto premesso, i fatti oggetto della Sue note, riguardando altre amministrazioni, sfuggono alla possibilità di intervento dello scrivente.

[1] Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, Allegato 1 del PNA 2018 (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018)

Via Arenula, 70 – 00186 – Tel. 06 68852359 –
PEC: responsabileprevenzionecorruzione@giustiziacert.it
responsabileprevenzionecorruzionetrasparenza@giustizia.it

Ministero della Giustizia

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con riferimento agli eventuali profili di rilevanza penale che la S.V. ritenesse sussistere nelle vicende rappresentate, non può che ricordarsi che la competenza ad effettuare i relativi riscontri è dell'Autorità Giudiziaria, le cui determinazioni potranno, se del caso, essere affrontate con i rimedi previsti dall'ordinamento.

Per ragioni di economia ed efficacia dell'azione amministrativa, La informo che eventuali ulteriori comunicazioni aventi il medesimo oggetto verranno archiviate senza darLe altri riscontri, dovendosi esse già ritenere assorbite dalla presente nota di risposta.

Cordiali Saluti.

Il Responsabile PCT

Mario Di Iorio

Via Arenula, 70 – 00186 – Tel. 06 68852359 –
PEC: responsabileprevenzionecorruzione@giustiziacert.it
responsabileprevenzionecorruzionetrasparenza@giustizia.it

SEGRETARIATO GENERALE
DELLA PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CIVILE
E PER LA COESIONE SOCIALE

PROTOCOLLO SGPR 14/07/2020 0063123P SCC

Gentile Signora [redacted],

mi riferisco alla lettera che ha indirizzato al Capo dello Stato.

La informo che, nel rispetto dell'indipendenza e dell'autonomia della Magistratura stabilite dalla Costituzione, la Presidenza della Repubblica non può intervenire in questioni che sono state già decise dagli Organi giurisdizionali o in esame degli stessi.

Colgo l'occasione per inviarle cordiali saluti.

Il Capo del Servizio

SEGRETERIATO GENERALE DELLA PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA

Servizio Rapporti con la società civile e per la coesione sociale

Il Capo del Servizio, Anna Maria Monorchio

Protocollo SGPR 14/07/2020 - 0063123P

Oggetto: la risposta alla lettera [esposto dell'abuso, mancanza della possibilità di poter firmare, avere, un orario di lavoro giornaliero 6 anni (con due disabili a carico, di cui uno INPS non ha nemmeno fatto il nome), esposto mandato a ILO Ginevra e Roma, per l'impossibilità del lavoratore in essere che ha denunciato il rapporto di lavoro – impedito ogni incontro in sede protetta per più di 2 anni, da enti INPS, ITL Alessandria]

Lei fa riferimento ad una sentenza, alla indipendenza e autonomia della Magistratura, non esiste alcun documento che avesse fatto riferimento ad una sentenza, oppure che ci sia in atto qualcosa del genere. Era ed è tutt' ora un esposto fatto da un cittadino straniero, trovato in impossibilità di difendersi, raggirato da enti come Sindacato Casale Monferrato, INPS Alessandria, casi archiviati senza portare anche alla conoscenza di chi lavorava ancora dentro e aspettava che l'ente che controlla faccia il suo dovere. Tra firma falsificata, testimoni intimiditi e verbale rotto in sede INPS – il cittadino straniero non può fidarsi, avere la certezza che un accordo sia rispettato senza fare riprese video e audio, senza essere assistito da un legale, perché io sono la prova vivente che i verbali firmati in sede INPS Alessandria e ritrovati davanti dopo un anno, non hanno più niente in comune. Siccome tutta questa storia è una cosa internazionale, era non una lettera – ma l'esposto con tutti i verbali dati in sede INPS Alessandria, dunque le prove. Non era una lettera qualunque, era un abuso segnalato di un cittadino straniero che si è trovato raggirato da un sindacato che fa contratti di lavoro come datore di lavoro – malati affetti da demenza senile e mutismo (Alzheimer) e anche senza la firma del lavoratore, se questa è cosa da poco, con la compiacenza di chi doveva controllare e non ha fatto il suo dovere.

Come si può chiamare il fatto di essere obbligato il lavoratore sotto indagine INPS – di non poter firmare, vedersi riconoscere il lavoro svolto? Ricevere da ente come INPS – risposta di archiviazione, datata all'interno 05/10/2018 – all'esterno, la busta ricevuta 11/01/2019 – per una denuncia in essere fatta 18/10/2017? Non vorrei che in un certo giorno, leggendo della storia in chi sa quale giornale estero, non fosse alla conoscenza, ma Lei ha fatto il suo dovere. Almeno ho capito e capiranno perché "le badanti" non possono difendere il loro lavoro.

_____,

31/07/2020

Carmen Gabriela

Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

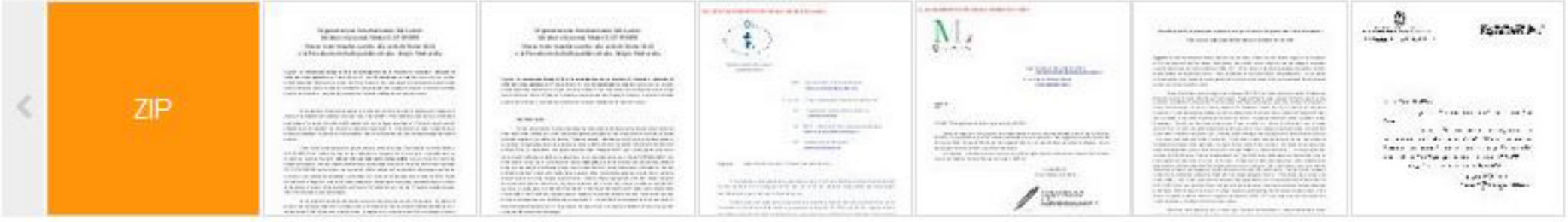
[redacted].carmen@libero.it

1/8/2020 08:58 E

A stefania.pucciarelli@senato.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

7 allegati Vista Scarica



Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani

Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani

Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

Oggetto: Sono una cittadina straniera, rumena, che da 3 anni ormai vive una odissea, raggiro e un disprezzo per la vita lavorativa della persona, della donna, una cosa di cui mi stupisco con che coraggio calpestano ogni singolo diritto enti come sindacato, INPS, ITL – INL e anche il capo della vigilanza nazionale, visto che hanno firmato un documento fresco – dove dichiarano di aver controllato "diligentemente" – un contratto part-time sulla carta – senza un orario giornaliero, dove sotto la dicitura di 30 ore settimanali dovevi lavorare giorno e notte con disabili a carico.

E' una bruttissima storia di raggiri tra sindacato – INPS - ITL, dove hanno mentito anche l'Ambasciata Rumena, mentre mi sono ribellata per l'inesistenza, l'impossibilità di poter contare l'effettivo orario svolto, notturno, straordinario, domeniche. Una storia che continua ancora oggi, dove non cessano di calpestare i diritti del lavoratore. In Italia, l'unica categorie di lavoratori esclusi dal LUL è quella dei lavoratori domestici. Ci sarà domandato qualcuno perché le badanti sono le uniche a dover andare in Tribunale? Perché sono le uniche a non avere alcuna tutela del orario di lavoro! I sindacati italiani avvertono vivamente di non denunciare: "Perché voi non avete alcun diritto! Forse in Italia c'è ancora la schiavitù e non ci siamo accorti? E se c'è chi è che gode di qualche beneficio perché le cose vadano in questa direzione. Io sulla mia pelle l'idea e anche la certezza ce l'ho. L'ultima chiara conferma l'ho avuta giorni fa dai accordi tra avvocati – del come non salta nell'occhio il fatto che "il contratto è stato fatto tra datore di lavoro, una malata di Alzheimer (affetta anche di mutismo) e la figlia di essa, senza il mio accordo – che hanno fatto un part-time senza minimamente scrivere dalle are alle ore con due disabili e farmaci salvavita - … ho fatto anche una relazione all'ILO Roma e Ginevra, mandata anche al Capo dello Stato (dalla segreteria Generale ho ricevuto una risposta che non sta né in cielo, né in terra – il Capo dello Stato non interviene nelle sentenze della Magistratura, nessuno ha mai parlato di Magistratura, né si è arrivato a tale!). Ma il guaio è che per 2 anni un lavoratore in essere che denuncia e chiede un incontro in sede alla stessa tavola – per finirla con imbrogli, non mi fu accordata, devi andare in Tribunale. Uno che guadagnava 234 ore – 970€, denuncia in essere e per 2 anni INPS – ITL, NON sono riusciti a mettere alla stessa tavola. No, il lavoratore DEVE PAGARE UN AVVOCATO, ma con che soldi? Due volte sono venute le ispettrici, in entrata del palazzo e nel appartamento della figlia, MAI sul posto di lavoro. Io allego l'esposto per mobbing che ho dovuto chiedere aiuto a ILO Roma, in quanto cittadino straniero, raggirato da sindacati, INPS – ITL, con tante mail che non hanno mai voluto rispondere, lasciandomi lavorare come prima.

Mai visto tanto disprezzo per il lavoro, per la salute del lavoratore e tanto accanimento nel non rispettare alcun diritto del lavoratore. Non sono né una stupida, né una che non ha studiato, appena ho finito il corso di paghe e contributi, ma siccome non ho "conoscenze", bisogna fare solo la badante. Il senso del dovere manca da ogni parte nella PA ed io ho anche la salute che è arrivata all'esaurimento, tutta questa prepotenza. Un'altra cosa; mi sono trovata con il domicilio "modificato" per più di 3 anni indietro in un posto dove non ho mai abitato, ho denunciato, il Comune dice che Agenzia delle Entrate ha colpa, Agenzia che il Comune, il fatto sta che il cittadino in mezzo ha "manipolati i dati fiscali da qualcuno e nessuno è stato capace di dire chi". Se questa è cosa da niente? Troppe cose strane stanno succedendo in Italia.

E. Carmen Gabriela

Via____ nr ____

01/08/2020

Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

[redacted].carmen@libero.it

1/8/2020 08:58

A stefania.pucciarelli@senato.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

7 allegati Vista Scarica

Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani

Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

Oggetto: Sono una cittadina straniera, rumena, che da 3 anni ormai vive una odissea, raggiro e un disprezzo per la vita lavorativa della persona, della donna, una cosa di cui mi stupisco con che coraggio calpestano ogni singolo diritto enti come sindacato, INPS, ITL – INL e anche il capo della vigilanza nazionale, visto che hanno firmato un documento fresco – dove dichiarano di aver controllato "diligentemente" – un contratto part-time sulla carta – senza un orario giornaliero, dove sotto la dicitura di 30 ore settimanali dovevi lavorare giorno e notte con disabili a carico
Allego anche la risposta ricevuta dalla Presidenza della Repubblica

Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,

stefania.pucciarelli@senato.it 1/8/2020 14:44 S

A e[redacted].carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Return Receipt

Your document:	Presidente della Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Pucciarelli,
was received by:	STEFANIA PUCCIARELLI/SENATORI/SENATO
at:	01/08/2020 14.44.10

E[redacted] Carmen -

[redacted].carmen@libero.it 1/8/2020 09:15 E

A stefania.craxi@senato.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

1 allegato Vista Scarica

Buongiorno,

Ho mandato gli stessi documenti alla Presidente Stefania Pucciarelli con l'allegato della risposta del Quirinale. Non è possibile arrivare in 2020 e non poter avere riconosciuto l'orario di lavoro, con responsabilità di malati affetti da gravi patologie degenerative, farmaci salva vita - e sotto la prestazione di un lavoro sottopagato, privo di riconoscimento professionale anche dopo 7 anni, quando nessuno senza qualifica poteva sostotuirti. Ma da qui ad avere negata la presenza fisica sul lavoro, perché enti come ispettori INPS fanno accordi con chi deve e non vuole pagare i contributi dovuti - c'è ne vuole di coraggio. Ancora pocchi giorni fa - tentano miseri accordi per farti rinunciare ai tuoi diritti. Fino ad oggi, da 8 anni porto questa croce della corruzione tra chi deve fare contratti, e non gli sa fare, buste paga e non sa fare, controllare ... far perdere LO STATO i contributi da versare e al lavoratore riconoscere la dignità del suo lavoro.

Non esiste un organo, ente che tuteli il lavoratore straniero, ecco perché chiedevo aiuto a ILO - perché in Italia ho trovato solo tranelli, raggiri e intoppi.Ho studiato anche il corso di pache e contributi, come operatore specializzato - per capire, conoscere la legge italiana in materie lavorativa, mi sono scaricata da sola tutta la procedura dei controlli ispettivi come circolare ministeriale, per capire - che sono stata raggirata; perché questo non capiti mai più. Ancora regnano tutti quelli che si sono presi gioco di me (di tutta la categoria) perché la giustizia la fanno loro, al loro piacimento, e dove è nero e loro dicono bianco deve rimanere così. Io non ci sto.

Grazie,

In fede E[redacted] Carmen

Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Craxi,

stefania.craxi@senato.it 3/8/2020 12:55 S

A e[redacted].carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Return Receipt

Your document:	Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani Alla cortese attenzione della Senatrice Stefania Craxi,
was received by:	STEFANIA GABRIELLA ANASTASIA CRAXI/SENATORI/SENATO
at:	03/08/2020 12.55.58

Re: Concorso Idee contro la cattiva burocrazia

Redazione Lavoce.info <desk@lavoce.info> (desk@lavoce.info) 7/9/2020 10:39

A e[redacted].carmen@libero.it

Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Elimina Altro

Buongiorno,
grazie per aver partecipato al nostro concorso.
Contiamo di comunicarle quanto prima l'esito della selezione.
Grazie ancora e a presto,

lo staff de lavoce.info

Il giorno sab 8 ago 2020 alle ore 17:01 <e[redacted].carmen@libero.it> ha scritto:

Direzione centrale tutela, sicurezza
e vigilanza del lavoro

Alla Sig.ra Carmen Gabriela [redacted]
[redacted].carmen@pec.libero.it

e, p.c. al Capo Ispettorato Nazionale del lavoro

all' Ispettorato territoriale del lavoro
ALESSANDRIA

all' INPS – Direzione Provinciale Alessandria
Direzione.alessandria@inps.it

all' Ambasciata di Romania
roma.social@mae.ro

Oggetto: Segnalazione Signora Carmen Gabriela [redacted]

Si riscontrano le segnalazioni pervenute via pec al Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in data 2 e 30 maggio 2020, con cui la SV ha ribadito irregolarità nei versamenti contributivi da parte del suo datore di lavoro.

Sulla base dei chiarimenti pervenuti dal competente Ispettorato territoriale del lavoro di Alessandria, la richiesta di intervento presentata in data 03/07/2018 a quell'ITL, seguito di una precedente del 18/10/2017 formulata con esito negativo all'INPS sui medesimi fatti, risulta lavorata con la dovuta diligenza.

Considerata l'inopportunità di ripetere i medesimi accertamenti già attuati dall'Ufficio INPS, l'ispettorato ha acquisito, oltre agli atti già formati da parte dell'Istituto, la dichiarazione della teste indicata dalla S.V. e non ascoltata dai funzionari INPS. Per quanto risulta agli atti, la teste, pur confermando l'occupazione della denunciante presso il datore di lavoro, ha dichiarato di non conoscerne l'orario di lavoro a causa della esigua durata giornaliera della propria prestazione, che non le consentiva di poter testimoniare su fatti avvenuti in propria assenza.

Direzione centrale tutela, sicurezza
e vigilanza del lavoro

Pertanto, sulla base dei documenti acquisiti agli atti dell'Ufficio e degli ulteriori elementi raccolti, l'ITL non ha potuto avvalersi di sufficienti riscontri probatori utili ad accertare le istanze della denuncia.

Risulta inoltre che la SV sia stata ripetutamente informata di tutto quanto sopra, ed in particolare degli esiti dell'accertamento: con la comunicazione dell'ITL prot. 27040 del 04/12/2018; successivamente, in data 14 gennaio 2019, in occasione dell'incontro richiesto dalla S.V. con il Capo dell'Ispettorato Territoriale del lavoro; e infine, per la terza volta, con nota prot. 2792 del 06/02/2019, con la quale si è data ulteriore conferma della conclusione del procedimento amministrativo con la definitiva archiviazione in via amministrativa della pratica, per carenza di elementi probatori idonei.

Nonostante quanto sopra, l'ITL riferisce che la SV ha ripetutamente insistito, con vari scritti e comunicazioni trasmesse a mezzo posta elettronica, per l'accoglimento delle proprie pretese, presentandosi anche in sede con atteggiamento non consono, anche nei riguardi del dirigente dell'Ufficio stesso.

Da ultimo, la S.V. si è rivolta anche all'Ambasciata di Romania in Italia, che in data 11/06/2019 ha indirizzato all'Ufficio territoriale ulteriore richiesta di chiarimenti, alla quale l'ITL ha fornito debito riscontro, condiviso con l'INPS territoriale, al fine di fornire una risposta maggiormente esaustiva.

Alla luce delle considerazioni che precedono, si ritiene che questa amministrazione abbia assolto esaurientemente agli adempimenti istituzionali di competenza e che non possa essere sollecitata con reiterate istanze del medesimo tenore. Fermo quanto precede, la SV può comunque ricorrere agli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento in sede di giudizio civile.

Distinti saluti.

(delegato alla firma)
Dott. Antonio Allegrini

AI/10715

Firmato digitalmente da
ANTONIO ALLEGRINI
CN = ALLEGRINI ANTONIO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Piazza della Repubblica, 59
00185 ROMA
Tel. 06/46837273

PEC: dctutela@pec.ispettorato.gov.it
e-mail: dctutela@ispettorato.gov.it
www.ispettorato.gov.it

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso

Direttore: Dott. Danilo Papa

Oggetto: segnalazione [redacted] Carmen Gabriela, caso nr. 36 RU.0014899/29/11/2019; la risposta comune INPS e ITL Alessandria data all'Ambasciata Rumena a Roma, i nostri diritti calpestati – lavoratori domestici conviventi che assistono disabili sotto la dicitura (30 ore sett.) per non pagare i contributi giusti, ma in realtà hanno pagato lo stipendio giusto – ma senza versare i contributi reali (- 24 ore/sett). NESSUNO HA VISTO! TUTTO REGOLARE?!

Non potevo non lamentarmi di quello che mi è accaduto, la modalità con cui INPS e ITL Alessandria hanno trattato mia denuncia, di un lavoratore in essere che presta servizio a tempo pieno, straordinari e notturno, per assistere due persone non autosufficiente, con 30 ore sulla carta.

Il lavoratore che denuncia il rapporto in essere (era in essere al 18/10/2017, data della denuncia, come al 15/07/2019 con il tentativo di riconciliazione da parte del lavoratore – senza una minima informazione di come dovranno svolgersi le cose, fra tempo la persona – il datore di lavoro è deceduta il 26/08/2019), tutto per fare prima, non arrivare in Tribunale, risparmiare tempo, salute e soldi.

La zona Casale Monferrato (AL), in particolare CAF/CISL Casale Monferrato, Via Rivetta 41; fa dei contratti che non sonno regolari. PART TIME SENZA COLLOCAZIONE di un orario giornaliero, un part time che per la categoria CS conviventi (ass. persone non autosufficienti, non esiste). Al cambio del contratto da 30 a 54 ore, nega la possibilità di inserire un superminimo per l'assistenza della seconda persona con invalidità civile anche se la figlia è d'accordo. Nel primo verbale di accesso (detto di accesso, solo di nome, perché di fatto non si è entrato nemmeno in palazzo, sul posto di lavoro. Ma come può il lavoratore domestico, costretto a lavorare a tempo pieno, senza mai aver potuto firmare un orario di lavoro, stando nella prepotenza del datore di lavoro di fatto (l'unica figlia), in tutti questi anni ha firmato sempre lei le buste paga, ha mandato sempre solo lei le presenze, al suo piacere, mai un'ora di straordinari, mai le ore lavorate di notte per più di 6 anni.

Mi faccio coraggio per denunciare (prendendomi una casa in affitto, per non finire in mezzo una strada, vista la possibilità di poter essere licenziata da mattina alla sera) e mi affido alle autorità competente in materia. Ma quello che mi è capitato va oltre l'immaginazione.

Primo accesso delle ispettrici (Rodofili M, Gallese A), non si sono mai presentate chi è una chi è l'altra. Questi due malati, già dal 2014, la mia datrice di lavoro, defunta ormai, G[redacted] M[redacted] non camminava più, per cura, pulizia della malata, cambio pannolini, medicazioni, spostamenti dal letto alla carrozzina, c'era sempre bisogno di una seconda persona, ma è la logica, solo chi non ha mai visto come sono gestiti i malati non autosufficienti, non può immaginarsi. Io da quello che dichiaravo, mi sono resa conto che le signore ispettrici, non avevano la più pallida idea di cosa io facessi in quella casa, a tal punto che hanno attribuito alla ragazza che mi aiutava 2 ore di mattina, la cura del secondo malato. Il secondo malato, affetto di un'altra forma di demenza era, ed è tutt'ora il suo datore di lavoro.

Del fatto che B[redacted] C[redacted] il marito della mia ormai defunta G[redacted] M[redacted] di cui mi occupavo dal 01/11/2011 – al 26/08/2019, mi ridevano in faccia che del B.C. si occupa la ragazza, quando la ragazza era

per entrambi malati (dal novembre 2016), per aiutarmi a cambiarli, a preparare i pasti, medicazioni, pulizia dei malati per solo 2 ore al giorno …

Come può una persona con un contratto di 2 ore, coprire 24 ore quante ne ha la giornata? Parliamo di malati con malattie croniche degenerative, che hanno bisogno di cure e di un inseguimento continuo, affetti da cardiopatia … amministrazione di farmaci salvavita. Io convivevo con loro dal 01/11/2011, mi occupavo dei loro piani terapeutici, due dottori diversi …

Potevo io ignorare esistenza di una persona in carne e ossa, omissione di soccorso?

Le conseguenze del mancato verbale di primo accesso: oltre ad avvelenare i rapporti di lavoro ha messo a dura prova la salute del secondo malato (che INPS non ha mai voluto prendere in considerazione come nemmeno ITL) anche la mia, ormai schernita e derisa, perché inutile la denuncia e per conseguenza anche il recupero dei contributi. Così in un solo giorno sono arrivate 4 ambulanze ed io per esaurimento ho avuto per la prima volta 2 giorni di malattia. Per tutti questi anni (2011-2019) non sono mai riuscita ad avere un pezzo di carta per farmi riconoscere oltre l'orario ordinario, gli straordinari, domeniche comprese, fino al ultimo giorno di lavoro, denuncia e richiesta si intervento ispettivo comprese!

Nessuno (INPS –ITL), hanno mai controllato la busta paga, per VEDERE dove sta l'imbroglio di CAF/CISL Casale Monferrato da tutti questi anni, oltre l'inesistenza di un orario giornaliero per chi assiste due disabili ed è responsabile della loro vita.

Dunque, mi faccio coraggio, denuncio, aspetto che qualcuno venga e costati i fatti; invece no. Meno male che al primo verbale la ragazza non era partita ancora, perché si sono incrociate all'uscita principale, così ho potuto richiamarla, per rimanere con il malato (l'avevano svegliato citofonando, rischiava di togliersi l'ago della flebo). Entravano, erano due malati, due persone, orario di lavoro – ecc. Invece no, io ho dovuto scendere, legittimarmi, firmare senza essere informata che cosa era quello che firmavo, in più il foglio che ho firmato era destinato alla figlia, io l'ho fotografato, senza pensarlo per più di un anno. ERA IL PRIMO VERBALE DI ACCESSO AL INGRESSO DEL PALAZZO! Ho letto solo che lei, la figlia, aveva l'appuntamento il 12/02/2018 alla sede INPS Casale Monferrato, a quel appuntamento è andata.

Hanno detto di segnarmi e-mail di loro, dalla testata del foglio, ed io mi sono fidata. Rappresentavano l'autorità, la legalità, la fine dei miei problemi (causati dalla figlia insieme a chi ha stipulato questo contratto). Ad oggi consiglio vivamente a chiunque faccia una denuncia avere un legale accanto. Un via vai senza senso, ma senza una ragione, per poi chiudere il caso senza avvisare, con lettera datata all'interno 05/10/2018, arrivata il 11/01/2019 – tutto rintracciabile, essendo RR.

Dunque, la logica di un simile "controllo", che poi guarda caso gli risultava tutto regolare! Come può una maestra di scuola, orari 08 – 14 (se parte prima da casa sua, arriva dopo le 13(sempre a casa sua), fa fatti suoi perché ha il suo appartamento di fronte, tutt' altra unità abitativa …) essere simultaneamente in due posti? Dopo la guerra che ho portato, oltre le bugie che ha dichiarato e di cui appena sono arrivata alla conoscenza dopo 2 anni, il mio orario di lavoro che sono riuscita a farlo rispettare era "07, 00 – 14,00; pausa rientro 17,30 – 20,30" per far tornare il conto delle 10 ore al giorno, perché andavo a casa a piedi, 5 minuti! Solo nella prima fascia sono già 7 ore, come avrei potuto lavorare solo 5 ore al giorno. Che senso ha affittare una casa nel paese, abitando da sola – per poter andare solo nelle ore libere. Che bisogno c'era di RITORNARE SEMPRE PER DORMIRE se io avevo già la mia casa a 5 minuti, senonché per lavorare? Io alle 12,00 dovevo già partire, i conti sono questi! Alle 11,00 – 11,30 la ragazza partiva, avrei dovuto lasciare da

soli malati, abbandono di incapace?! Pensavo che qualcuno, che sa non solo scrivere verbali, che poi sono stati anche cambiati (non più conformi alle dichiarazioni), testimoni allontanati, rifiutati, avrebbero anche ragionato sopra.

- Da che ora a che ora lavora questa donna, assiste due disabili?
- Qual è la fascia d'orario in cui ha l'assicurazione INAIL, visto che per i lavoratori domestici quello era il mio posto di lavoro? **Che la ragazza, non conosce il mio orario, ammetiamo che sia vero, anche di pomeriggio veniva, per darmi il mio libero! Ma INPS Alessandria era la conoscenza del mio orario di lavoro, ITL Alessandria era alla conoscenza del mio orario di lavoro, oppure i lavoratori domestici DEVONO lavorare 24 su 24, sotto un contratto di 30 ore sulla carta?** Firma del primo verbale falsificata, udienza per fermare il male subito, negata sempre, la Commissione rifiutata per varie motivazioni .
- Per poco presa quasi per pazza, ma ha mai voluto qualcuno capire l'inferno che ho vissuto con queste menzogne sulla spalla.
- Due grandi garanti della legalità del lavoro, che non vogliono fare un semplice calcolo matematico delle ore, non vogliono vedere l'inesistenza di un orario di lavoro riservato a tutte le categorie dei lavoratori. Io per 6 anni non ho mai uscito nel tempo libero, entravo domenica, uscivo sabato. Domenica non è mai apparsa come ore lavorate in 6 anni, l'orario notturno, non è mai stato pagato in 6 anni! **Guarda caso, dopo la guerra che ho portato, non grazie alla denuncia, l'orario portato a 54 ore (23/04/2018), la voce orario straordinario è apparsa per la prima volta, di questa INPS e ITL Alessandria, non fanno minimo riferimento**.
- ERA TUTTO REGOLARE contratto di lavoro di 30 ore settimanali di domestico convivente, ma dove ha mai trovato una cosa simile INPS Alessandria? I miei verbali cambiati, lo so che ho mandato una mail al Direttore INPS Alessandria (21/01/2018) visto zero risultati (e la prova c'è), un altro mail alla Sig.ra Bruna Canepari Capo Anagrafica e Flussi (e la prova c'è), **per chiedergli quanto tempo devo ancora lavorare a tempo pieno con 30 ore sulla carta "sotto indagine INPS Alessandria"! Vengo, 05/03/2018 alla sede INPS, qualcuno mi spieghi!**
- Arrivo, altro verbale 05/03/2018, non per congratularmi – ma per rabbia, poi senza senso (mica prendo la giornata libera, faccio tanta strada, per dichiarare che cosa? Non entri dentro la casa per motivi legali, ma puoi entrare nella casa della figlia una seconda volta, da quel momento ho perso la fiducia ed ho iniziato a ribellarmi, una guerra aperta, invitata ad andarmene, così perdevo anche la disoccupazione!

Dopo il rinnegamento del tentativo di riconciliazione da parte del lavoratore, negato, non avvisato da ITL Alessandria, solo il 22/01/2020 sono venuta alla conoscenza della strana motivazione, una minima informazione, un minimo di rispetto per la vita lavorativa, lo stress psicologico di chi subisce da 8 anni.

Com'è stato possibile che la figlia abbia stipulato un contratto con CAF/CISL Casale Monferrato, con datore di lavoro una malata di Alzheimer, affetta alla data dei fatti anche di "mutismo" – con chi avrei dovuto io negoziare qualcosa; che valore ha la firma di un malato affetto di demenza giuridicamente parlando. Perché non voler mettere punto a questo male, considero questo un abuso. In sede INPS Alessandria, allontanata la persona che mi aveva accompagnata. Se io sono un cittadino straniero, oltre non essere informata in quanto riguarda quello che dovevo firmare.

Per colpa di chi? Di chi non è in grado di stipulare un contratto di lavoro, senza menzionare il periodo di prova (infatti lavoravo dal 01/11 – al 07/12) quando hanno stipulato il contratto, senza rispettare l'orario per la categoria CS … ma che né INPS né ITL Alessandria danno peso. "Hai piena copertura contributiva di 52 settimane annue", ma di che cosa, di 30 ore non di 54 ore quanto io combatto da anni. Basta chiedere la NASPI e ci si accorge subito della differenza, non è stata così la risposta delle due istituzioni.

- Non ho mai capito come può essere lasciato il lavoratore domestico senza: La possibilità di firmare un orario giornaliero, straordinari, domeniche, notturno;
- Una volta la denuncia fatta, lasciato come prima lavorare senza alcun aiuto nel recuperare i suoi contributi. Negarli ogni forma di conciliazione in sede protetta.
  Privarlo di ogni informazione nel chiedere aiuto, per poi chiudere, archiviare senza disturbarsi di avvisare, se non dopo oltre 12 mesi.
- Quando sono riuscita(23/04/2018) – non si osserva nemmeno il cambiamento; i giusti contributi pagati dal datore di lavoro, l'improvvisa voce di orari straordinari nella busta paga – MIRACOLO!
- I lavoratori domestici, gli unici a non avere l'accesso al LUL – chi ha bisogno che esistano le cause di lavoro, perché quello che per gli italiani è "la tutela della privecy" – per gli stranieri si trasforma in mancanza di prove, di testimoni. C'è chi vuole questo? Visto che la denuncia del lavoratore in essere non basta per riacquistare la dignità di ogni lavoratore alla sua vita privata, avere la certezza del orario che tutte le altre categorie godono per legge. Il lavoratore domestico è raggirato.
- Se è a lavoro, assiste persone con grave patologie, Alzheimer compreso – non lo vede nessuno! Se è assente è abbandono di incapace! Disinformazione in materie di contributi: sotto la dicitura "hai completa copertura di 52 settimane – senza voler sapere che CAF/CISL Casale Monferrato – fa dei contratti che non esistono nel CCNL lav. domestici".

Dall'INPS Alessandria non è stata mai rispettata la procedura che devono avere nel verbale di interpello (visto che di primo accesso non è mai esistito) le persone straniere; il contenuto è stato cambiato, non avrei mai firmato il contenuto del verbale del 05/03/2018 – ed eravamo 3 persone (io e altri due testimoni), uno sempre rifiutato, il secondo intimidito con Agenzia delle Entrate, il verbale rotto e buttato in sede INPS Alessandria, perché era più importante tutelare chi non paga i contributi piuttosto che ci lavora ed è privato di loro.

Siccome per strana coincidenza il Presidente dell'INPS Alessandria ha la stessa sigla sindacale della CAF che ha imbrogliato tutto per tutto questo periodo, pare che ad ogni costo la verità non deve mai venire fuori. Una CAF per cui non si può inserire un superminimo per il secondo disabile, non ha mai calcolato il vitto e alloggio in tutti questi anni – gli stessi che hanno tenuto le buste paga – anche se ho rifiutato la firma in segno di protesta, non è servito a nulla, tanto hanno pagato trame bonifico. La mia firma non vale nulla, tanto che il primo verbale di accesso è stato completamente rifatto – di conseguenza anche la mia firma. Tanto ad Alessandria, la firma del lavoratore, il consenso oppure la sua protesta non valgono nulla, siamo mandati in Tribunale sempre, visto quanto guadagniamo!!!

Ad oggi con 600 € di NASPI per i mancati versamenti di contributi della figlia, ho dovuto pagare altri 500€ per scoprire di quanti soldi mi aveva privato il datore di lavoro, grazie a chi non sa

fare non solo contratti di lavoro, ma anche buste paga. CAF/CISL CASALE MONFERRATO. E' questo il ringraziamento che ricevono i lavoratori domestici dai figli di genitori non autosufficienti?

Anche al Quirinale ho mandato una mail – i lavoratori domestici in Italia non hanno diritto ad un orario di lavoro giornaliero, visto che né INPS, né ITL – hanno notato l'assenza: è irrilevante per un part-time!

Al consiglio della nostra Ambasciata ho dovuto rivolgermi anche alle autorità che si occupano dei diritti degli stranieri – perché di quello che hanno firmato i direttori dell'INPS e ITL Alessandria, sono responsabili.

In fede,
[redacted] Carmen Gabriela

Oggetto: "L'inopportunità di ripetere i medesimi accertamenti già attuati, sui medesimi fatti, risulta lavorata con la dovuta diligenza" – nel caso [redacted] Carmen/G[redacted]M[redacted] – B[redacted] R[redacted] (il datore di lavoro di fatto)

Sapete cosa vuol dire fare ad uno straniero un contratto part-time SENZA USARE PAROLA PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO? Pagarlo a tempo pieno, senza alcun collocamento del orario giornaliero per tutta la settimana, presentando il lavoro come un tutto compresso (domeniche, notturno, straordinari) 24 su 24 ?

Sapete dirmi come può il lavoratore domestico convivente "provare" il suo orario reale se nessuno vuole considerarlo, SENZA DARLI I MEZZI? Chiedere al lavoratore domestico convivente, in essere di portare dei testimoni, poi, prestare gli stessi orari e non voler CONTARE LE ORE? MOBBING. Istituzioni chiamate ad aiutare il lavoratore sono finite a raggiralo. Portami testimoni, perché le due visite fino lì per cosa sono state fatte, non per accertamenti? Non solo si chiedono dei testimoni al lavoratore in essere, ma non vuole mettere allo stesso tavolo il lavoratore con il datore di lavoro di fatto , cioè l'unica figlia e scrivere QUANTE ORE LAVORA QUESTA DONNA? SEMPLICISSIMO! Invece no, bisogna farla tribolare, farla spendere. E se io porto dei testimoni cosa fanno? Spaventano la persona con Agenzia delle Entrate e rompono il verbale già iniziato, l'altro testimone che mi aveva accompagnato per 5 anni, non lo vogliamo – poi non si fanno trovare, non rispondono mai ad una mail, e tu, povero lavoratore ASPETTA! Se io sono andata per il secondo verbale (05/03/2018) era perché tutto andava come prima, ed io ho chiesto quanto tempo devo lavorare ancora senza contributi –SOTTO INDAGINE INPS? Se nessuno vuole prendere atto delle sue richieste di firmare l'entrata, uscita, con disabili in cura e farmaci salva vita cosa deve ancora fare il lavoratore? Non è mai esistita una tipologia di contratto CS 30 ore settimanali, nessuno fa questa tipologia di contratto perché sarebbe truffa ai danni dell'INPS e del lavoratore.

Lo straniero che lavora regolarmente si fida del datore di lavoro, il datore di lavoro del consulente del lavoro, sindacato … ma cosa succede se il lavoratore scopre che è stato raggirato, cosa può fare concretamente? Qual è il consiglio che i sindacati italiani danno ai lavoratori domestici conviventi? NON DENUNCIATE, PERCHE' VOI NON AVETE ALCUNA TUTELA!

Dove si colloca il periodo di controllo se l'INPS non ne vuole sapere che dei "ULTIMI 5 ANNI" allora i lavoratori domestici conviventi sono penalizzati a prescindere.

Che un datore di lavoro sia malato di Alzheimer e mutacismo, era già accertato alla data della conferma dell'invalidità civile (prima del contratto), che alla data della denuncia l'unica figlia era titolare di assegni di invalidità per entrambi genitori (L 104) e ha sempre lavorato – grazie a chi ha sempre avuto in cura suoi genitori (nuclei familiari diversi, abitazioni diverse).

Ma che dall'INPS Alessandria, oltre a vederti recapitare una raccomandata a gennaio 2019 (per denuncia del ottobre 2017, con dentro foglio datato 05/10/2018) senza alcuna spiegazione?

ITL Alessandria, non ha mai notato che la variazione da 30 ore a 54 ha la stessa paga? Forse in Italia chi lavora part-time ha lo stesso stipendio del full time, anzi guadagna di meno? Il costo della paga oraria di prima (9,06) è diminuito a (5,08)? Non ha notato nemmeno l'inesistenza di un orario, nemmeno il fatto che dopo aver ottenuto, il cambiamento (variazione contratto) sono apparse improvvisamente voci come lavoro notturno, straordinario. Che cosa è cambiato secondo l'ispezione INPS: nulla! Invece dallo stesso mese, è apparsa per la prima volta straordinario

Che bisogno c'era di fare un secondo verbale di interpello (B[redacted] R[redacted], che ad oggi leggendo è solo un verbale di "correzione, vanificare la parola " soldi pagati in nero per il secondo malato" cambiandoli in "soldi per la spesa". I soldi in nero, non erano neri, erano soldi lavorati con tanta responsabilità, perché un secondo malato disabile, molto impegnativo MA NON INVISIBILE. Nel verbale unico di accertamento e notificazione (16/03/2018 di cui ho saputo nel 2020, dopo tanti interventi trame avvocato) le ispettrici parlano– di una mano per sostituirmi: ed è segno che parlano di cose mai viste. Perché lì dentro c'era una ambulatorio, la malata non poteva essere toccata che in due, da tantissimi anni (2014), un via vai di infermiere, ogni malato la sua stanza, medici e piani terapeutici distinti … Chi legge la relazione dell'INPS Alessandria, dove anche la mia firma è stata falsificata (primo verbale di accesso, al ingresso del palazzo, che io ho fotografato, non è più quella).

E chi sono i testimoni del lavoratore domestico convivente, oltre i vicini di casa del datore di lavoro stesso, oltre i parenti del datore di lavoro, i lavoratori stessi in nero (non per colpa loro). Parliamo di 7 anni e 9 mesi di lavoro con disabili, di cui dal 2016 novembre, subentra il secondo malato disabile. Tutto il paese ormai conosce la storia vergognosa, ma l'omertà fa la sua parte. Io ancora oggi mi trovo nello stesso posto, e la gente mi chiede: come mai non lavori più lì, non guardavi tu anche il padre? Certo, ma non risultava GRAZIE ALLE ISPETICI INPS ALESSANDRIA! Ecco perché non è un caso qualunque, io sono stata punita, raggirata – ma ancora combatto perché questa storia sarà fatta pubblica, perché Lei ha già controllato tutto diligentemente oppure si è solo fidato. Nessuno dei verbali INPS ha il contenuto dichiarato in sede, ecco perché proporrò la copia del verbale dato in sede INPS per gli stranieri, proprio per non capitare a nessuno quello che è capitato a me.

Non è però buon segno aver analizzato diligentemente, come le risposte persuasive in materie di contributi, "ha piena copertura delle 52 settimane" ma davvero? Allora come mai i conti non tornano da nessuna parte, oltre la mancanza di informazioni, il lavoratore viene abbandonato a se stesso. Il disprezzato ha doppia speranza, perché qualcuno rispetti la legge e la dignità della vita personale del lavoratore.

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 14-mag-2019 22.49
A: <itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it>
Cc: <itl.asti-alessandria@pec.ispettorato.gov.it>
Allegati: bruna canepari.JPG (60.2 KB)
sig Bruna Canepari.docx (30.3 KB)

Alla cortese attenzione del Capo del ITL Asti –Alessandria Dott. Sergio Fossati
R.I. n. AL2018/0151A
Segnalante [redacted] CARMEN GABRIELA

Ragione sociale: M[redacted] G[redacted]
Datore di lavoro di fatto: B[redacted] R[redacted]
Luogo di lavoro: [redacted] (AI) – Via [redacted]
Oggetto: Errore di interpretazione del contratto di lavoro – orari di lavoro e mansioni
L'indagine ed i verbali sono stati puntati non sulla mia mansione di assistere una persona non autosufficiente (G[redacted] M[redacted] categoria C Super, ma come una collaboratrice familiare che è tutt'altro

I conviventi a tempo pieno (54 ore), addetti all' assistenza a persone non autosufficienti, sono inquadrati nei livelli: C super (non formati) ed è il mio caso, e D super (formati).
I conviventi ad orario ridotto (30 ore), addetti al servizio familiare (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: B e C, entro le fasce orarie 6/14 o 14/22 oppure 3g/settimana- 10 ore.
I conviventi ad orario ridotto (30 ore), addetti a persone autosufficienti, sono inquadrati nel livello: B super, entro le fasce orarie 6/14 –o 14/22 – oppure – 3 g/ settimana – 10 ore.
L'assistita è una persona che ha invalidità civile – non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita senza assistenza continua, certificato – 2011AM64628 – del 26/10/2011, io convivo con loro, con i malati – come poteva fare CAF/CISL Casale –Monferrato Via Rivetta 41, un contratto di 30 ore, senza collocarlo nel arco della giornata per una persona non autosufficiente? Non esiste contratto C super 30 ore nel CCNL lavoratori domestici. La prescrizione per i lavoratori domestici inizia dopo fine rapporto, io sono ancora oggi sul posto di lavoro, nello stesso contratto.
L'INPS Alessandria che è stata chiamata per una denuncia – ma che cosa denunciavo io, che lavoro a tempo pieno e assisto due malati – il fatto di essere autosufficienti o non, era la chiave di aver controllato sul posto di lavoro. Se io avessi in cura due persone autosufficienti – voleva dire un contratto BS e questo poteva essere di 30 ore; ma siccome sono due persone non autosufficienti – il contratto è un CS è NON può essere fatto un part-time, perché nel CCNL domestici non esiste CS che solo di 54 ore settimanali.
Hanno mai fatto gli ispettori dell'INPS Alessandria un verbale - < Abbiamo trovato in abitazione la denunciante ed i malati … > no! Allora – che cosa ha controllato – risolto, l'INPS Alessandria? Niente.
Se io vado davanti ad un giudice e spiego con tutti gli esiti negativi in mano, sia dall'INPS che dall'ITL – visto che NON esiste contratto CS di 30 ore nel CCNL – che contesto il fatto che nessuna delle due istituzioni non si è preoccupata di costatare che non esiste un orario di lavoro giornaliero, entrata, uscita – pausa, ed è stato tutto chiuso a mio sfavore – con due malati non autosufficienti. Mentre tutti santi giorni, lavoro gomito a gomito, con il datore di lavoro di fatto, B[redacted] R[redacted] – autrice di tutti questi imbrogli.

La mia presenza nell'abitazione in tutto l'arco della giornata attesta la mia presenza sul posto di lavoro. Uscire da quella abitazione senza che ci fosse un' altra persona al mio posto, significa l'abbandono di incapace.
CAF/CISL Casale Monferrato Via Rivetta 41 non solo non rispetta il CCNL lavoratori domestici, anche se lo nomina come riferimento, ma non colloca né il primo e nemmeno il secondo contratto nel arco della giornata lavorativa, a tal punto che io non potevo lasciare i malati da soli senza rischiare una denuncia. Non hanno mai calcolato nella busta paga il vitto e alloggio in tutti questi anni, in più mi sono trovata nel 2018 che non ho nemmeno ferie da prendere – le ferie da prendere sono state comunicate sempre da loro alla figlia.
Non lo so se qualcuno si può immaginare cosa vuol dire lavorare a tempo pieno, con 5 ore sulla carta per 5 anni e qualcosa, 58 ore alla settimana per un anno e mezzo, (fare una denuncia all'INPS Alessandria il 18/10/17 – dopo un'altra che ha vagato da una sede all'altra partita da 15/07/17 Casale Monferrato), vedersi arrivare 30/01/2018 un primo controllo per identificarmi sul posto – in entrata

del palazzo a [redacted], un'altra volta a febbraio sono entrate nell' appartamento di fronte, quello della figlia – e non dove assisto i malati) – un verbale a Casale Monferrato il 13/02/18 e da lì – quando io pensavo che i controlli bastano, andare avanti come prima …
Da lì è iniziata la vera guerra,
ma con la figlia, l'autrice di tutto. Senza un orario di lavoro – assistere persone non autosufficiente e la figlia che non voleva sapere di firmare nessun documento che attesti l'orario di lavoro. Ho appellato ai sindacati Federcolf a Torino, ho portato i moduli per la vera evidenza dell'orario svolto – si è sempre rifiutata di prendere atto, ed io posso considerare che qualcuno ha preso in serio mio caso?
Ad oggi ho difeso con tenacia l'orario di lavoro 10
ore non consecutive, dalle 7 – 14 pausa 17,30 – 20,30 ; sabato 8,30 – 12,30; domenica interamente libera, non grazie all'INPS Alessandria che mi aveva lasciato lavorare come prima della denuncia. La risposta dell'INPS Alessandria – senza alcuna motivazione, datata 05/10/2018 arrivata 11/01/2019 – una seconda raccomandata dopo aver rifiutato l'udienza chiesta dopo l'incontro avvenuto nella Vs sede che vi allego volentieri – perché è una presa in giro. La Signora Bruna Canepari – Responsabile Anagrafica e flussi, sapeva bene che all'ora della chiusura del caso, non avevano risolto niente, c'è la mail che gli avevo mandato il 01/03/2018.
Ho appellato alla nostra Ambasciata con sede a Roma, ho
mandato tutti i documenti perché c'è qualcosa che non va in questa storia ed è giusto che la verità venga fuori. Il console diplomatico per problemi di lavoro e affari, Sig. Andrei Sfîrloagă è già alla conoscenza del mio caso. Non credo che è legale lavorare senza un orario per poi prendersi gioco del lavoratore, che sia la parola di una contro l'altra, quando si tratta di vita delle persone non autosufficiente. La figlia, è viva – dunque è ora che questa farsa finisca, nascondersi dietro i malati.
Nella risposta che ho ricevuto
dalla Vs sede c'è una frase di cui non avevo fatto tanto caso : " … i testimoni sono saltuariamente presenti sul posto di lavoro – è per questo inidonei a testimoniare". Ci sono due appartamenti situati di fronte, in uno è la figlia con la sua famiglia (la titolare dei assegni di accompagnamento dei genitori) e nell'altro, di fronte – l'appartamento dove assisto i malati dal 01/11/2011.
Oltre la figlia, io e malati che non parlano – chi potrà mai essere testimone visto che abito da sola con i malati? In verità tutti i vicini di casa – tutti quelli che ormai da più di 7 anni conoscono il caso, aspettavano che la figlia prendesse le sue responsabilità – essendo l'unica figlia, senza tirare in ballo altre persone – muri di omertà e varie strategie. In più dal marzo 2019, la mia assistita ha un avvocato come tutore, nominato dal Tribunale di Vercelli.
Figlia – B[redacted] R[redacted] è tutore del padre.
Ecco perché chiedo di poter
chiarire questa situazione – cioè UN CONFRONTO ASSISTITO TRA LA FIGLIA E ME - BISOGNA CHIARIRE LA MIA PRESENZA CONTINUATA SUL POSTO DI LAVORO in tutti questi anni. Non si indaga sulla pulizia della casa ma sul aver assistito dei malati non autosufficienti ed è una cosa molto più seria!
Non si cancellano così
senza valide motivazioni gli anni di lavoro svolti.
In fede,
[redacted]Carmen

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Alla Direzione Generale dell'INPS
ufficiosegreteria.direttoregenerale@postacert.inps.gov.it

e, p.c. sig.ra Carmen [redacted]
[redacted]carmen@pec.libero.it

Cdg:01 03
All:3

OGGETTO: segnalazione della sig.ra Carmen [redacted]

Facendo seguito alla precorsa corrispondenza relativa alla segnalazione della sig.ra Carmen [redacted] si trasmettono, per le eventuali valutazioni di competenza, i messaggi di posta certificata del 19 marzo 2020, 23 aprile 2020 e del 30 maggio 2020, con la relativa documentazione allegata, inviati dalla sig.ra Carmen [redacted] a questo Ministero.

Al riguardo, si chiede di essere informati in ordine agli eventuali elementi di risposta che saranno forniti da codesto Istituto alla sig.ra Carmen [redacted]

IL DIRIGENTE
Dott. Giovanni Calabrò

Firmato digitalmente da
CALABRO' GIOVANNI
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative

DIVISIONE V- Attività legale e di contenzioso
Via Flavia, 6 - 00187 Roma

pec :dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it
mail: DGPrevidenzaDiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

[redacted] Carmen - INPS Alessandria

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 28-gen-2020 21.30
A: <dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it>
Cc: <dgprevidenza.div5@pec.lavoro.gov.it>
Allegati:
- [redacted]400b.JPG (70.9 KB)
- [redacted]200ab.JPG (71.8 KB)
- corpo testo [redacted].JPG (69.9 KB)
- corpo e testo.JPG (40.8 KB)
- piedipagina corpo testo [redacted]febbraio retro.JPG (51.5 KB)
- piedi e testo [redacted].JPG (118.4 KB)
- intestazione corpo testo [redacted].JPG (54.5 KB)
- [redacted] firma.JPG (57.6 KB)
- [redacted]2.JPG (167.3 KB)
- FIRME-ORIGINALI-CARMEN.jpg (266.1 KB)
- c[redacted] ambulanza.pdf (410.4 KB)
- 2b.jpg (351.7 KB)

Alla cortese attenzione del
Dott. Giovanni Clabrò

Buongiorno,
Ho ricevuto
finalmente la copia dei verbali di B[redacted]R[redacted] non sapevo che il 02/02/2018 abbia firmato un verbale a [redacted] (aveva detto che hanno scansionato le buste paga), altrimenti questo sarebbe il terzo; 12/2, un giorno prima del mio, a Casale Monferrato, la convocazione era già nel primo verbale. E' andata a Casale Monferrato, INPS, per dire che i soldi in nero percepiti perché assisto anche suo padre, secondo disabile a carico – da quando si è ammalato (novembre 2016), alla data della denuncia, si sono trasformati in soldi per la spessa! Era un superminimo, da inserire in busta paga, non posso avere delle responsabilità, senza che la persona abbia nome e cognome. I soldi per la spessa e per farmaci, avevano da sempre il loro posto! Il guaio è, in tutti questi anni lavorando a tempo strapieno, con 30 ore sulla carta (inesistente la tipologia di contratto a persona non autosufficiente CS – convivente – è di 54 ore/sett). Volevo vedere non solo il contenuto ma anche il verbale in se, i miei verbali (che hanno rifiutato di darmi una copia in sede INPS), dove seguivo la mano che scriveva – dunque il contenuto era conforme al mio racconto; mi sono vista davanti tutto tranne quello che ho dichiarato. In più allontanata la persona che mi accompagnava; io per quello che ho patito, consiglio vivamente di farsi accompagnare da un legale, mai più quello che mi è capitato a me. Un occhio più attento nota che l'intero corpo del testo, della dichiarazione, non ha la lineatura delle testate e pie di pagina, visto che il primo verbale – non ha più la mia firma in originale. Sarebbe molto semplice se questi verbali fossero in doppio esemplare (carta ricalcante) con qualche numero di serie, mi davano il mio verbale e basta. La stessa soluzione con le presenze, non si fa la busta paga senza le presenze, straordinari, lavoro notturno. Ho capito che nemmeno il CCNL lavoratori domestici conta più di tanto, questo potrebbe essere valido se chi ha stipulato il contratto NON manda al CCNL , ma se è chiamato in causa per lo stipendio e la categoria, allora vuol dire che bisogna rispettare anche l'orario. Chi vede la sua presunta firma sul verbale che non ha più niente di quello che ho dichiarato, testimoni rifiutati, intimiditi con Agenzia delle Entrate, al posto di fare il loro dovere e scrivere il verbale, non buttarlo nella spazzatura in sede INPS. INPS Alessandria - nella relazione finale dichiara qualcosa del LUL, sto studiando adesso, magari ci fosse un posto dove io avrei firmato qualcosa, una data di ferie, straordinari, per più di 6 anni non c'è mai stata la considerazione dei orari notturni, delle domeniche. Volevo l'incontro con la Commissione per capire, come può un malato affetto di Alzheimer, affetto anche di mutismo, trattare – contattare, stabilire termini e orari di lavoro settimanali, insomma stipulare contratti vincolanti – una persona affetta da demenza senile, lavorare senza orario giornaliero, svolgere mansioni e amministrare farmaci salvavita, psicofarmaci, medicazioni …. Tutto rigorosamente non formato. Si può professare una cosa per 7 anni e uscire rigorosamente non formato, mentre chi doveva sostituirmi doveva essere formato viste le multiple mansioni da svolgere! Solo per artigiani ci vogliono 5 anni! Il malato Bianco Carlo è stato portato con ambulanza perché caduto dal sollevatore, trauma cranico; 4 ambulanze in un giorno per pressione troppo bassa; la malata non era trasportabile, ogni volta c'era bisogno della firma della foglia per rifiuto ricovero! Dentro c'era un ambulatorio, tra sollevatore, verticalizzatore, bombole ossigeno - questo aspetto le signore dell'INPS, ITL Alessandria non volevano sapere.
Aspetto comunque l'avvio che Lei mi da per far partire la causa, anche l'avvocato aspetta se c'è qualcosa da aspettare da parte sua. Se io mi rompevo un braccio a lavoro - senza un orario ben preciso, cosa capitava; se mi rompevo un braccio andando a fare la spessa per loro, come finiva l'indagine senza un orario per tutti questi anni; i malati ... Non esiste la rilevazione delle presenze, diritto fondamentale di ogni lavoratore, orario -

retribuzione, non era una mensilizzata. I sindacati consigliano di non denunciare prima del fine lavoro, se io non avessi denunciato, litigato e farmi rispettare il lavoro - 1 anno e 6 mesi di 54 ore hanno salvato la misera NASPI - 600 euro, altrimenti.

Con rispetto,

[redacted] Carmen

Caso n.36/0014899 del 29 novembre 2019

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted]carmen@pec.libero.it]
Data: 22-gen-2020 21.46
A: <ufficiosegreteria.direttoregenerale@postacert.inps.gov.it>
Cc: <ufficiosegreteria.direttoregenerale@postacert.inps.gov.it>
Allegati:
inps alessandria.JPG (66.0 KB)
capo isp nazionale.JPG (67.5 KB)
b[redacted] r[redacted].JPG (49.6 KB)
avvocato [redacted]JPG (116.1 KB)
risposta de la regiune la provincia.jpg (86.3 KB)
Posta Certificata – Libero Mail Pec DOTT Sergio Fossati.pdf (54.3 KB)
Posta Certificata – Libero Mail Pec Dott Baldino Giuseppe.pdf (45.9 KB)
Posta Certificata – Libero Mail Pec Capo INL Generale Leonardo Alestra.pdf (62.0 KB)
ITL_AT-AL.REGISTRO UFFICIALE.2020.0001415.pdf (311.6 KB)

Buongiorno,
Aspettavo il verbale di B[redacted] R[redacted] da INPS Alessandria, che spero di avere prima o poi; invece è arrivata per la prima volta dopo tanti mesi una motivazione, strana da parte di ITL Alessandria.
La motivazione per quale la Commissione non ha potuta fissare la comparizioni delle parti : " ... non avendo la Ditta in indirizzo depositato entro 20 giorni DAL RICEVIMENTO DELLA COPIA della richiesta una memoria contenente le difese e le eccezioni ....". Il modulo sono stata io a scaricarlo dal link mandatami dal ufficio appartenente al Ministero degli Affari Esteri Rumeno, conoscenti del caso, compilato a casa - allegato da 5 pagine, mandate via mail anche verso VS ufficio, un caso molto ben conosciuto sia da ITL che da INPS Alessandria.Il modulo compilato e stato portato a mano all'ITL Alessandria, una volta arrivata la persona per consegnarlo alla segreteria, si sono rifiutati di accettarlo. La persona, insistendo, siccome la e-mail del ufficio Ministero Affari Esteri Rumeno, aveva detto - se ITL rifiuta, prendono loro il caso; una volta sentite queste parole hanno messo il bollo, ma tutto qui. Le 5 pagine, le motivazioni, erano indirizzate a nome di Vera Corbelli, perché nel sito web INPS era il suo nome, solo in sede si è capito che era Marchetti A, è stata Lei a dare numero di registrazione e bollo, ma ha già detto che non si farà niente senza l'ordine dei capi. Dunque da quel giorno ad oggi, non ho mai ricevuto una notifica da ITL Alessandria. Contattato un avvocato ha detto che i termini sono di 60 giorni per annunciare la controparte, io ho fatto questo il 31/07/2019 - ultimo giorno di lavoro, mandando via mail PEC oltre a B[redacted] R[redacted] anche all'avvocato tutore della malata, Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted]. Il risultato del tentativo è che io ho ricevuto prima del deceso della mia assistita, la notifica via mail pec "che sono esonerata da presentarmi a lavoro perché la malata è in fin di vita ... ". Dott. Fossati sapeva bene chi sono e cosa lamento, un mese prima mi lamentavo ancora, allego la mail mandata proprio a Dott. Fossati. Anche al Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro mi sono rivolta, senza alcuna risposta.
Messaggio era di aspettare! Fino ad oggi, oggi è arrivata la risposta - nella forma che vi presento.
C'è da scrivere un romanzo non bello,
Con rispetto,
[redacted] Carmen

Da: AskEP@europarl.europa.eu
Inviato: venerdì 6 novembre 2020 15:33
A: [redacted]carmen@pec.libero.it
Oggetto: AskEP reply to your message

Gentile Signora [redacted]

l'Unità Richieste di informazioni dei cittadini del Parlamento europeo conferma ricezione del Suo messaggio elettronico, corredato di allegati, inviato il 28 ottobre 2020 all'on. David Maria Sassoli, Presidente del Parlamento europeo.

La nostra Unità è stata incaricata di risponderLe.

La informiamo che il Parlamento europeo è un'istituzione politica e legislativa dell'Unione europea che agisce in conformità con i poteri assegnatigli dai trattati europei. Questa Istituzione e il suo Presidente non sono pertanto abilitati a intervenire in ambiti che rientrano nella sfera di competenza delle autorità nazionali degli Stati membri.

Nel campo della politica sociale, l'Unione europea coordina le politiche degli Stati membri e li incoraggia a scambiare le buone prassi nell'ambito dell'inclusione sociale, della povertà e delle pensioni. Tuttavia, i governi dei paesi dell'Unione europea sono i principali responsabili dell'elaborazione delle politiche sociali. Spetta agli Stati membri decidere sui loro sistemi di protezione sociale attraverso la legislazione nazionale. L'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) dell'Italia è competente per fornire informazioni in materia.

[redacted] Carmen Gabriela - non ho mai ricevuto una notifica

[redacted].carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
A: contactcenter@unar.it
31/10/2020 12:10
2 1

unar.pdf
313.3 KB

Al Direttore general...
304.4 KB

2 allegati Salva tutto come ZIP

Buongiorno,
Una Signora, senza presentarsi con il nome e cognome, ma solo " da parte di UNAR" mi telefonò, dal numero 06 6779, il 30 ottobre 2020, ore 17:20, durata 16:03, con sugerimento di rivolgermi ad ACLI 0142 -418711, e la ringrazio per l'informazione.
Mi sordge il dubbio, che il caso fosse stato studiato, proprio perché mi fu richiesto il numero di telefono(due giorni prima con una mail). Se qualcuno avrebbe letto quello che io avevo mandato, l'avrebbe trovato ovunque scritto in quelle relazioni.Una pratica mandata a settembre 2020 (seconda volta),prima dal mese di marzo 2020, con tanto di richiesta di dati(da parte vostra), per avviare l'istruttoria (in allegato). Come mai non mi fu comunicato alcun numero di protocollo?
Essendo indirizzata proprio dall'Ambasciata Rumena, per gravissime ingiustizie subite da parte dei funzionari pubblici (INPS - ITL). Per cortesia, con tutta la gravità dei abusi che stanno dentro questo caso, aspetto la relazione e la motivazione.
Grazie,
In fede,
[redacted] Carmen Gabriela

VERBALE DI ACCORDO

B[redacted] R[redacted] a Casale Monferrato il [redacted] e residente a [redacted] (AT) via [redacted] in proprio e nella sua qualità di erede di G[redacted] M[redacted] nata a Asti il [redacted] C.F. [redacted] deceduta in data 25 agosto 2019 rappresentata e assistita dall'avv.to M[redacted] R[redacted] M[redacted] nata a [redacted] CF [redacted] del foro di Vercelli e presso la stessa elettivamente domiciliato in [redacted]

e

[redacted] **CARMEN GABRIELA** nata in Romania il [redacted] assistita stragiudizialmente dall'Avv. [redacted] del Foro di Torino, C.F.: [redacted] con studio in Torino, [redacted]

PREMESSO CHE

a) la sig. [redacted] è stata assunta con le mansioni di badante a far data dal 1° novembre 2011 e la sua posizione è stata regolarmente denunciata all'INPS con la formalizzazione del contratto;

b) è stato incaricato a tal fine l'ufficio del patronato Cisl di Alessandria che ha provveduto all'emissione delle buste paga e al conteggio dei contributi dovuti;

c) la sig. [redacted] ha presentato denuncia nel corso del 2016 all'Ispettorato del Lavoro lamentando il mancato rispetto del contratto collettivo di lavoro;

d) ha fatto pervenire un conteggio delle differenze retributive che a suo dire erano dovute richiedendo altresì il versamento dei contributi Inps e il corrispettivo del vitto e dell'alloggio;

e) la sig. [redacted] ha sempre abitato presso la residenza della sig. G[redacted] usufruendo dei pasti giornalieri;

f) il rapporto di lavoro è cessato a seguito del decesso del datore di lavoro.

Tutto ciò premesso le Parti, dopo ampio confronto ed esaminate le reciproche ragioni di fatto e di diritto, sono addivenute alla decisione di raggiungere un accordo transattivo al fine di evitare l'insorgere di un alite giudiziaria contestualmente definendo, con reciproche rinunzie, ogni pretesa, azione o diritto connessi all'intercorso rapporto di lavoro ulteriori rispetto sia alle domande proposte dalla lavoratrice sia ogni qualsivoglia pretesa da entrambe le parti promossa o da promuoversi in relazione ai rapporti tra loro intercorsi si stipula il presente

ACCORDO

1) Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo, nonché criterio per l'interpretazione dello stesso;

2) la sig. B[redacted] R[redacted] nella sua qualità di erede della sig. G[redacted] e in proprio offre a tacitazione di qualsivoglia pretesa avanzata dalla sig. E[redacted] la somma omnia di €. 3.000 e si impegna al versamento a titolo di integrazione della contribuzione INPS della somma 5.600 entro il 5 settembre p.v.

7) la sig. B[redacted] verserà a semplice presentazione di nota spese all'avv.to [redacted] l'importo di euro 1.000 oltre oneri di legge; il predetto avvocato emetterà fattura quietanzata intestata alla sig. B[redacted]

8) Le eventuali ulteriori spese legali sono integralmente compensate tra le parti, i cui difensori sottoscrivono per rinuncia alla solidarietà;

10) la sig. E[redacted] accetta le condizioni di cui ai punti 1), 2) e 3) e si dichiara così soddisfatta da ogni sua pretesa impegnandosi a non promuovere qualsivoglia iniziativa nei confronti della sig. B[redacted] e a rinunciare a quelle da lei attivate in questi anni. Dichiara di essere stato resa integralmente edotta dei termini della controversia, dei diritti cui ha rinunciato e/o transato e delle conseguenze giuridiche scaturenti dalla sottoscrizione del presente verbale anche ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c.

Letto, confermato e sottoscritto

Vercelli/Torino 28 luglio

B[redacted] R[redacted]. [redacted] Carmen Gabriela

Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted] Avv. [redacted]

VERBALE DI ACCORDO

B[redacted] R[redacted] a Casale Monferrato il [redacted] C.F.:..... e residente a [redacted] (AL) [redacted] in proprio e nella sua qualità di erede di **G[redacted] M[redacted]** nata a Asti il [redacted] deceduta in data 25 agosto 2019 rappresentata e assistita dall'avv.to M[redacted] R[redacted] M[redacted] nata a [redacted] CF [redacted] del foro di Vercelli e presso la stessa elettivamente domiciliato in [redacted]

e

E[redacted] CARMEN GABRIELA nata in Romania il [redacted] assistita stragiudizialmente dall'Avv. [redacted] del Foro di Torino, C.F.: [redacted] con Studio in Torino, [redacted]

PREMESSO CHE

a) la sig. E[redacted] è stata assunta con le mansioni di badante a far data dal 1° novembre 2011 la sua posizione è stata denunciata all'INPS con la formalizzazione del contratto;

b) è stato incaricato a tal fine l'ufficio del patronato Cisl di Alessandria che ha provveduto all'emissione delle buste paga e al conteggio dei contributi dovuti;

c) la sig. E[redacted] ha presentato denuncia nel corso del 2016 all'Ispettorato del Lavoro e all'INPS lamentando il mancato rispetto del contratto collettivo di lavoro;

d) ha fatto pervenire un conteggio delle differenze retributive che a suo dire erano dovute richiedendo altresì il versamento dei contributi Inps e il corrispettivo del vitto e dell'alloggio;

e) la sig. E[redacted] ha sempre abitato presso la residenza della sig. G[redacted] usufruendo dei pasti giornalieri;

f) il rapporto di lavoro è cessato a seguito del decesso del datore di lavoro.

Tutto ciò premesso le Parti, dopo ampio confronto ed esaminate le reciproche ragioni di fatto e di diritto, sono addivenute alla decisione di raggiungere un accordo transattivo al fine di evitare l'insorgere di una lite giudiziaria contestualmente definendo, con reciproche rinunzie, ogni pretesa, azione o diritto connessi all'intercorso rapporto di lavoro ulteriori rispetto sia alle domande proposte dalla lavoratrice sia ogni qualsivoglia pretesa da entrambe le parti promossa o da promuoversi in relazione ai rapporti tra loro intercorsi si stipula il presente

ACCORDO

1) Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo, nonché criterio per l'interpretazione dello stesso;

2) la sig. B[redacted] R[redacted] nella sua qualità di erede della sig. G[redacted] e in proprio offre a tacitazione di qualsivoglia pretesa avanzata dalla sig. E[redacted] la somma omnia di €. 3.000, da versarsi entro 10 giorni dalla sottoscrizione e si impegna al versamento a titolo di integrazione della contribuzione INPS della somma 5.600, importo calcolato con modifica dell'orario settimanale, entro il 5 settembre p.v..;

3) entro 10 giorni dall'avvenuto pagamento la signora B[redacted] invierà alla signora E[redacted] copia della quietanza nonché copia degli atti posti in essere con l'INPS in attuazione della presente scrittura;

4) il mancato pagamento dei contributi e il mancato invio della copia della quietanza e degli atti come precisato ai precedenti punti 2 e 3 comporterà la risoluzione della presente e le somme incassate saranno dalla signora E[redacted] trattenute in acconto sull'(eventuale) maggior credito;

5) la sig. B[redacted] verserà a semplice presentazione di nota spese all'avv.to [redacted] l'importo di euro 1.000 oltre oneri di legge; il predetto avvocato emetterà fattura quietanzata intestata alla sig. B[redacted];

6) Le eventuali ulteriori spese legali sono integralmente compensate tra le parti, i cui difensori sottoscrivono per rinuncia alla solidarietà;

7) la sig. E[redacted] accetta le condizioni di cui ai punti 1), 2) 3), 4), 5) e 6) e si dichiara così soddisfatta da ogni sua pretesa impegnandosi a non promuovere qualsivoglia iniziativa nei confronti della sig. B[redacted] e a rinunciare a quelle da lei attivate in questi anni. Dichiara di essere stato resa integralmente edotta dei termini della controversia, dei diritti cui ha rinunciato e/o transato e delle conseguenze giuridiche scaturenti dalla sottoscrizione del presente verbale anche ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c.

8) La signora B[redacted] a sua volta, dichiara di non avere nulla a pretendere a qualsiasi titolo dalla signora E[redacted] in forza dell'intercorso rapporto di lavoro, ed in particolare rinuncia a ogni pretesa di rivalsa per la quota di contributi a carico del lavoratore.

Letto, confermato e sottoscritto

Vercelli/Torino.....

B[redacted] R[redacted] E[redacted] Carmen Gabriela

Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted] Avv. [redacted]

Stampato da :

Storia Lavorativa

Rapporto: Dal 01/11/2011 Al 26/08/2019 - Elaborazione: Dal 11/2011 Al 08/2019

Azienda			
Ragione Sociale	G[redacted] M[redacted]	Legale Rappresentante	G[redacted] M[redacted]
Matricola INPS		P. Iva / Cod. Fisc.	

Lavoratore					
Nominativo	E[redacted] CARMEN GABRIELA		Codice Fiscale	[redacted]	
Data Nascita	[redacted]	Cod. Rapp. Lav.		Num. Posizione	

Contrattazione Collettiva Nazionale

Dal	Al	Contratto / Mansione	Livello	Qualifica	Divisore Orario	Divisore Giornaliero
11/2011	08/2019	**DOMEST. CONFEDILIZIA - conviventi** ASSISTENTE PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI (NON FORMATO)	C S	DOMESTICI	ORARIO	GIORNALIERO

Orario

Dal	Al	Descrizione
11/2011	06/2013	Ore Lavorabili - impostazione dettagliata per 54,00 ore settimanali - tipo orario : GENERALE - con 4 ore di straordinario - Part-Time al 100,00%
07/2013	07/2016	Ore Lavorabili - impostazione dettagliata per 54,00 ore settimanali - tipo orario : GENERALE - Part-Time al 100,00%
08/2016	04/2019	Ore Lavorabili - impostazione dettagliata per 54,00 ore settimanali - tipo orario : GENERALE - con 2 ore di straordinario - Part-Time al 100,00%
05/2019	08/2019	Ore Lavorabili - impostazione dettagliata per 54,00 ore settimanali - tipo orario : GENERALE - Part-Time al 100,00%

MAI CONSIDERATO UN SUPERMINIMO PER IL SECONDO MALATO - DAL 01/11/2018, di cui tra avvocati per la prima volta è riconosciuto, con la grande differenza che l'avvocato della controparte è la stessa persona che fu nominata dal Tribunale di Vercelli, come tutore della malata, la stessa che non ha mai considerato minimamente i moduli mandati dal lavoratore in essere, per la conciliazione, la stessa che non ha mai voluto che si firmi l'orario di lavoro reale con due malati in cura.
Espressioni, nelle bozze delle trattativa " a dir suo", come se lei stessa non fosse alla conoscenza delle differenze mai pagate da CISL del vitto e alloggio, che lei stessa aveva telefonato al Federcolf per diminuire. Per quale motivo ci si doveva FIDARE di chi non ha mai considerato il lavoratore in essere? Mio avvocato era già alla conoscenza di tutto ciò, come in posesso della corrispondenza e-mail tra me e l'avvocatessa dai tempi di tutore della mia assistita?
Non era una persona sconosciuta, né appena entrata nel merito, conosceva bene la verità. Vedere sul foglio scritto dal avvocato M.R.M. tutore della malata, avv. della controparte, erede della defunta: <Che io sono stata ASSUNTA DAL 01/11/2011, la posizione fu denunciata all'INPS, CISL Alessandria, ufficio del patronato fu incaricato" è già riconoscere quello che si sono sempre rifiutati, la figlia dichiara ai verbali che io lavoro dal 07/12/2011 - che era FASLSO! Non si vuole DECRETARE LA VERITA' - che il lavoratore fu privato dai contributi GRAZIE A CISL CASALE MONFERRATO, che INPS ALESSANDRIA stessa ha impedito il rilevamento del orario reale di lavoro svolto **SOTTO INDAGINE.- ARCHIVIANDO SEMPLICEMENTE.**

SENZA 1 ORA DI STRAORDINARI E NOTTURNO IN 6 ANNI, DAL FEBBRAIO STESSO 2018 - QUANDO LA DENUNCIA IN ESSERE FU FATTA - SPUNTANO PER LA PRIMA VOLTA VOCI NELLA BUSTA DIRETTORI INPS E ITL, DIRANNO CHE NON FU RISCONTRATO NULLA DI QUELLO CHE IL LAVORATORE LAMENTAVA: TRANNE, SUBITO DOPO FEBB. 2018 TUTTE LE BUSTE PAGA AVRANNO LA VOCE DI NOTTURNO E STRAORDINARI, DAL MESE DI APRILE 2018, IL CONTRATTO FU "VARIATO" A 54 ORE (QUELLO CHE SI RICLAMAVA, - LAVORO 7-14 PAUSA 14- 17 RIENTRARE SUL POSTO DI LAVORO 17 - 20 / 10 ORE GG, DOMENICA INTERAMENTE LIBERA, NON grazie alla denuncia, ma per la testardagine del lavoratore. FACCIAMO FINTA DI NON SAPERE NULLA? CANCELLIAMO TUTTA LA STORIA LAVORATIVA? PERCHE' BASTA LA MALAFEDE?

Codice INPS	9511220194114010			SEDE	ALESSANDRIA					
C.F. Datore Lavoro	[redacted]			CODICE RAPPORTO	9511220194		234	12	2808	full time
C.F Lavoratore	[redacted]						130	12	1560	part time	702

ANNO	TRIM	RETRIB.ORARIA	ORE	IMPORTO	CODICE ORGANIZZ.	CONTRIB. ORG.	IMPORTO TOTALE		
2011	4	€ 7,48	120	€ 118,80		€ 0,00	€ 118,80		
2012	1	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312	
	2	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312	
	3	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312	
	4	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312	
2013	1	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312	
	2	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312	
	3	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312	
	4	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312	
2014	1	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312	
	2	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312	
	3	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312	
	4	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312	
2015	1	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	2	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	3	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	4	€ 8,31	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307	
2016	1	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	2	€ 8,69	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307	
	3	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	4	€ 8,69	425	€ 429,25	F2	€ 12,75	€ 442,00	277	
2017	1	€ 8,69	365	€ 368,65	F2	€ 10,95	€ 379,60	337	
	2	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
	3	€ 8,69	420	€ 424,20	F2	€ 12,60	€ 436,80	282	
	4	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312	
2018	1	€ 9,06	409	€ 417,18	F2	€ 12,27	€ 429,45	293	
	2	€ 9,06	653	€ 666,06	F2	€ 19,59	€ 685,65	49	
	3	**€ 5,04**	**728**	**€ 742,56**	F2	**€ 21,84**	**€ 764,40**	**7780**	
	4	**€ 5,04**	**729**	**€ 743,58**	F2	**€ 21,87**	**€ 765,45**		
2019	**1**	**€ 5,08**	**739**	**€ 768,56**	F2	**€ 22,17**	**€ 790,73**		
	2	**€ 5,08**	**719**	**€ 747,76**	F2	**€ 21,57**	**€ 747,76**		
	3	**€ 5,08**	**677**	**€ 704,08**	F2	**€ 20,31**	**€ 724,39**		

					2012	1248		
ore anno		**54**	**4,33**	233,82	2013	1248		
1248	diff anno				2014	1248		
234	3				2015	1248		
702	ore trim				2016	1248		
					2017	1248		
					2018	342		
						7830	ore	

CAF CISL

Prospetto Paga
(art. 33 CCNL)

Datore di lavoro Cogn./Denom. [redacted] Nome [redacted]
Indirizzo VIA [redacted]
Codice Fiscale [redacted]

Lavoratore Cognome [redacted] Nome CARMEN GABRIELA
Indirizzo VIA [redacted]
Codice Fiscale [redacted] Data assunzione 07/12/2011 Data cessazione
Mese GENNAIO Anno 2016 Profilo CS ASSISTENTE A PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI
Paga minima 965,380 Paga concordata 965,380 Super minimo
Scatti di anzianità 37,510 Data fine contratto determinato

AN=Altra causa non retribuita; AR=Altra causa retribuita; FR=Ferie retribuite; GN=Periodo di maternità/paternità; IN=Infortunio non retribuito; IR=Infortunio retribuito; LN=Lutto familiare non retribuito; LR=Lutto familiare retribuito; MN=Malattia non retribuita; MR=Malattia retribuita; TR=Congedo matrimoniale retribuito; PR=Permesso retribuito; PN=Permesso non retribuito; RN=Riposo per recupero.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
		P		P	P		P	P	P		P	P	P	P	P	P		P	P	P	P	P	P		P	P	P	P	P	P	
Straord./ Assenze	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Giorni di ferie usufruiti/retribuiti 0,00 — Giorni di ferie da usufruire del periodo precedente 0,00 — Giorni di ferie da usufruire del periodo in corso -1,75 — Giorni/ore retribuite nel mese 24

Retribuzione ordinaria	888,234	Mancato preavviso	0,000
Superminimo assorb.		Festività non godute	
Indennità		Rateo di tredicesima	
Festività usufruite	77,146	Ferie non godute	
Straordinari		Malattia inclusa nella retribuzione ordinaria	0,000
Trasferte/Trasferimenti		Altre somme	
Indennità di vitto e alloggio			
Rateo di TFR			
Maggiorazioni	0,000		
Anticipo TFR	0,000		
Ferie usufruite			
Scatto di anzianità	37,510	**PAGA LORDA**	1002,890

Contributi INPS a carico dipendente	37,500
Contributi cassa colf dipendente	1,500
NETTO DOVUTO	963,890
TOTALE TFR ACCANTONATO	2036,873

Luogo [redacted] Data 29/01/2016

Il calcolo della retribuzione è stato effettuato tenendo conto delle festività ricorrenti nel mese.Il/La sottoscritto/a dichiara di aver ricevuto contestualmente al presente prospetto di retribuzione ilcorrispettivo indicato nello stesso.

Datore di lavoro [redacted]

Lavoratore [redacted] CARMEN GABRIELA

stampa del 04/02/2016

Stampato da: TSS S.p.A - Via C. Pisacane 1 - 20016 Pero (MI)

TREDICESIMA

CAF CISL

Datore di lavoro

Codice Fiscale
[redacted]

Destinatario
[redacted]
VIA [redacted] (AL)

Lavoratore

Cognome	Nome
[redacted]	CARMEN GABRIELA

Indirizzo
VIA [redacted]

Codice Fiscale	Data assunzione	Data cessazione
[redacted]	07/12/2011	.

Mese	Anno	Profilo
TREDICESIMA	2016	CS ASSISTENTE A PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI (NON FORMATO)

Paga minima	Paga concordata	Super minimo	Scatti di anzianità	Data fine contratto determinato
965,380	965,380		76,125	

Retribuzione mensile		0,000
Superminimo		
Indennità di contratto		
Scatti di anzianità		
Indennità di vitto e alloggio		
Tredicesima mensilità		1041,504
TOTALE TREDICESIMA	0 /12	0,000
TOTALE TREDICESIMA DA PAGARE		1041,504

Luogo [redacted] Data 15/12/2016.

Il/La sottoscritto/a dichiara di aver ricevuto contestualmente al presente prospetto di retribuzione il corrispettivo indicato nello stesso.

Datore di lavoro	Lavoratore
[redacted]	[redacted] CARMEN GABRIELA [redacted]

Stampato da: TSS S.p.A - Via C. Pisacane 1 - 20016 Pero (MI)

Mod: 1/1

CAF CISL

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA
Mod. CU 2018
per redditi 2017

DATORE DI LAVORO

Cognome e nome:	G[redacted] M[redacted]
Codice fiscale:	[redacted]
Residenza:	[redacted] (AL)
	[redacted]

LAVORATORE

Cognome e nome:	[redacted] CARMEN GABRIELA
Codice fiscale:	[redacted]
Residenza:	[redacted] (AL)
	[redacted]

RAPPORTO DI LAVORO

Data assunzione:	07/12/2011	A tempo:	Indeterminato
Inquadramento:	BADANTE		
Livello:	C) SUPER Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti		

Ai fini della dichiarazione dei redditi, che il collaboratore dovrà autonomamente presentare, certifico di aver corrisposto al su indicato collaboratore, a fronte delle prestazioni domestiche effettuate alle mie dipendenze dal 01/01/2017 al 31/12/2017 per un totale di 365 giorni di lavoro dipendente, le seguenti retribuzioni e le relative trattenute previdenziali:

Retribuzione al lordo delle ritenute previdenziali	13.589,73
Contributi obbligatori INPS trattenuti (a carico del dipendente)	391,25

Netto corrisposto ai fini IRPEF	**13.198,48**
IRPEF Cassa Colf trattenuta a carico del dipendente (non deducibile IRPEF)	15,65

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati e di riconoscerli esatti.

[redacted] (AL), 23/03/2018

Firma del datore di lavoro [redacted]

Firma del lavoratore per ricevuta [redacted]

ZUCCHETTI S.p.a.

MODELLO C U

CAF CISL

Datore di lavoro

Codice Fiscale
[redacted]

Destinatario

[redacted]
VIA [redacted]
[redacted] (AL)

Lavoratore

Cognome
[redacted]

Nome
CARMEN GABRIELA

Codice Fiscale
[redacted]

Tipo contratto	Data assunzione	Data cessazione
MENSILIZZATI	07/12/2011	

Anno	Profilo
2016	CS ASSISTENTE A PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI (NON FORMATO)

Compenso al lordo delle ritenute previdenziali	13683,822
Indennità di vitto e alloggio soggetti a tassazione ordinaria	0,000
Totale compenso lordo	13683,822
Di cui per altre somme "detassate"	0,000
Ritenute previdenziali effettuate	414,700
Totale da assoggettare a tassazione ordinaria	13269,122

Indennità e somme Soggette a tassazione separata	
TFR maturato	0,000
TFR erogato anni precedenti	0,000
TFR erogato nell'anno	0,000
Rivalutazione TFR	0,000
Indennità di mancato preavviso	0,000
Altre indennità	0,000
Totale da assoggettare a tassazione separata	0,000

Altre informazioni			
Periodo di lavoro	dal 01/01/2016	al	31/12/2016
Giorni lavorativi svolti nella settimana	6		
Giorni di assenza non retribuita			
Giorni per i quali spettano le detrazioni per lavoro dipendente	365		
Percentuale di part-time	55,56		
Rapporto a tempo	INDETERMINATO		
TFR maturato fino al 31/12/2016	2964,204		

Altre somme erogate nel corso dell'anno

	0,000
	0,000

Persona assistita

Codice Fiscale
[redacted]

Cognome G[redacted] Nome [redacted]

Data di nascita [redacted] Sesso F Comune di nascita [redacted] Prov. AT

Telefono [redacted] Comune di residenza [redacted] Prov. AL Cap [redacted]

Indirizzo residenza VIA [redacted] N° [redacted]

Luogo [redacted] Data 26/01/2017

Le somme esposte nel presente prospetto potrebbero dover essere dichiarate dal lavoratore ai fini fiscali.

Datore di lavoro	Lavoratore
G[redacted]	[redacted] CARMEN GABRIELA [redacted]

Stampato da: TSS S.p.A. - Piazza I. Montanelli 20 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			TREDICESIMA 2018
Datore di lavoro	[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti		Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
54		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Importo tredicesima mensilità			1087,35
		Totale lordo	1087,35

Contributi INPS e cassa mallattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS				
Cassa malattia integrativa COLF				
			Totale trattenute da detrarre	

Netto da pagare 1087,35

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti. Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro _____ Firma del lavoratore [redacted] Carm

[redacted] 07/01/2019

Note

VERSATE € 1087,35 IL 22/12/2018

ZUCCHETTI S.p.a.

Sezione 4 - Dati retributivi e importo erogabile

Retribuzione lorda totale nel quadriennio	€ 43.133,00
Numero settimane lavorate nel quadriennio	98
Retribuzione lorda media mensile dell'ultimo quadriennio (Retribuzione lorda totale / Numero settimane lavorate) x 4,33	€ 1.905,77
Importo lordo mensile massimo erogabile di NASpI per l'anno 2016	€ 1.300,00
Importo lordo mensile indennità NASpI (75% della retribuzione media fino a € 1.208,15 + 25% della quota eccedente € 1.208,15) fino all'importo lordo mensile massimo erogabile. Dal 4° mese l'indennità viene decurtata del 3% ogni mese	€ 1.074,00

I dati sopraesposti potrebbero derivare anche da ampliamenti del quadriennio dovuti alla presenza di periodi neutri nella sua storia lavorativa o anche dalla presenza di lavoro a tempo parziale.

(*) ATTENZIONE
Il numero complessivo delle settimane di contribuzione presenti nel quadriennio è suddiviso in due riquadri:
nel riquadro **A)** sono indicate le settimane di contribuzione dell'ultimo quadriennio che precedono eventuali prestazioni di disoccupazione già fruite e che pertanto possono essere state già utilizzate in tutto o in parte per l'erogazione delle prestazioni già fruite;
nel riquadro **B)** sono indicate le settimane di contribuzione dell'ultimo quadriennio successive all'ultima prestazione di disoccupazione eventualmente fruita e che pertanto sono utili per la determinazione della durata della prestazione NASpI cui si riferisce il presente prospetto.

INDIETRO

STAMPA

Servizi Online

- NASpI
  - Invio domanda
  - Consultazione domande
- Altri servizi
- Uscita

Contatti
Per segnalare malfunzionamenti e anomalie del servizio rivolgersi a:

803164 06164164

Invio domanda di NASPI

Scarica il Manuale Utente

Contributi utili (ultimi 4 anni)

Periodo		Contributi			Retribuzione o Reddito nel periodo	Azienda
dal	al	Tipologia	da estratto assicurativo	utili per la disoccupazione		
01/01/2015	31/12/2015	LD	SETT. 52		7.934,00	Non disponibile
01/01/2016	31/12/2016	LD	SETT. 53		8.111,00	Non disponibile
01/01/2017	31/12/2017	LD	SETT. 52		7.934,00	Non disponibile
01/01/2018	31/12/2018	LD	SETT. 52		12.922,00	Non disponibile
01/01/2019	30/06/2019	LD	SETT. 26		7.566,00	Non disponibile

Se vuole visualizzare tutti i suoi contributi può utilizzare direttamente il seguente link: **Estratto contributivo**

Avvertenze

Questo estratto ha valore puramente informativo e non certificativo.
Peraltro, la contribuzione relativa agli ultimi periodi può non essere presente per motivi legati agli attuali sistemi di aggiornamento dei dati. Alcuni periodi di contribuzione figurativa potrebbero non essere stati valutati per il calcolo dell'indennità.

INDIETRO

COMPILA DOMANDA

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Estratto Conto Previdenziale
Regime Generale

emesso il 24/02/2020

[redacted] CARMEN GABRIELA
nata in ROMANIA
il [redacted]
Codice fiscale [redacted]
residente in VIA [redacted]
[redacted] (AL)

Il presente estratto conto ha carattere provvisorio ed informativo ed elenca i periodi contributivi attualmente registrati negli archivi dell'INPS. Non ha valore certificativo.
Laddove fosse necessario verificare il raggiungimento dei requisiti per la pensione occorre rivolgersi agli Uffici dell'INPS o ad un Ente di patronato.

Periodo		Tipo di contribuzione	Contributi utili alla pensione			Retribuzione o Reddito		Azienda	Note
Dal	Al		al diritto		al calcolo				
11/09/2011	31/12/2011	Collaboratore familiare	sett.	7	7,000		1.076,13	presso C[redacted]/G[redacted]e altri	
01/01/2012	31/12/2012	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	11.996,82	7.566,00	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2013	31/12/2013	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	12.299,35	7.800,00	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2014	31/12/2014	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	12.435,55	7.893,60	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2015	31/12/2015	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	12.580,60	7.934,55	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2016	31/12/2016	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	13.269,12	8.111,99	presso G[redacted]/M[redacted]	4
01/01/2017	31/12/2017	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	13.198,48	7.934,52	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2018	31/12/2018	Collaboratore familiare	sett.	52	52,000	14.374,97	12.922,26	presso G[redacted]/M[redacted]	
01/01/2019	30/09/2019	Collaboratore familiare	sett.	39	39,000		11.080,42	presso G[redacted]/M[redacted]	
03/10/2019	31/12/2019	Contr.Figurativa NASpI	sett.	13	13,000		2.531,23		
01/01/2020	31/01/2020	Contr.Figurativa NASpI	sett.	5	5,000		973,55		

Descrizione aziende:
I51112386B: presso C[redacted]/G[redacted]e altri
I511220194: presso G[redacted]/M[redacted]

Note:
4) Contributi ridotti al numero massimo che puo' essere riconosciuto nel periodo.

Banca Popolare di Sondrio Fondata nel 1871

Società cooperativa per azioni
Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio - piazza Garibaldi, 16
Tel. 0342 528.111 - Fax 0342 528.204
Indirizzo Internet: http://www.popso.it E-Mail: info@popso.it

M.AV. ELETTRONICO

La presente operazione è da accogliere secondo le modalità indicate nella circolare ABI Serie Tecnica O n. 120 del 30 giugno 1994 ed è regolata alle condizioni interbancarie vigenti senza applicazione di commissioni a carico del versante

copia per il lavoratore

Attestazione di pagamento

CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI
CODICE INPS : 9511220194191040
C.F. DATORE LAVORO: [redacted]
C.F. LAVORATORE : [redacted]
SEDE : ALESSANDRIA
CODICE RAPPORTO : 9511220194
DATORE DI LAVORO : [redacted]
LAVORATORE : [redacted] CARMEN GABRIELA
TRIMESTRE : 1 ANNO: 2019
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE: 1°MESE: 11110
2°MESE: 11110
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO 3°MESE: 11111
ORE: 739 RETRIBUZIONE ORARIA: 5,08
IMPORTO: 768,56
CODICE ORGANIZZAZIONE: F2 CONTR.ORG.: 22,17
IMPORTO TOTALE: 790,73
DATA CESSAZIONE:

08/04/19
data pagamento

(Firma del datore di lavoro)

Banca Popolare di Sondrio Fondata nel 1871

Società cooperativa per azioni
Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio - piazza Garibaldi, 16
Tel. 0342 528.111 - Fax 0342 528.204
Indirizzo Internet: http://www.popso.it E-Mail: info@popso.it

M.AV. ELETTRONICO

La presente operazione è da accogliere secondo le modalità indicate nella circolare ABI Serie Tecnica O n. 120 del 30 giugno 1994 ed è regolata alle condizioni interbancarie vigenti senza applicazione di commissioni a carico del versante

copia per il lavoratore

Attestazione di pagamento

CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI
CODICE INPS : 9511220194181030
C.F.DATORE LAVORO: [redacted]
C.F.LAVORATORE :
SEDE : ALESSANDRIA
CODICE RAPPORTO : 9511220194
DATORE DI LAVORO : [redacted]
LAVORATORE : [redacted] CARMEN GABRIELA
TRIMESTRE : 1 ANNO: 2018
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE: 1° MESE: 11110
2° MESE: 11110
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO 3° MESE: 11111
ORE : 409 RETRIBUZIONE ORARIA : 0009,06
IMPORTO : 000417,18
CODICE ORGANIZZAZIONE: F2 CONTR. ORG.: 000012,27
IMPORTO TOTALE: 000429,45
DATA CESSAZIONE: - - -

09/04/18
data pagamento

(Firma del datore di lavoro)

Si ricorda che a norma del DL 112/2008 convertito nella Legge 133/2008 il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del **datore di lavoro domestico**, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore **devono essere indicati** il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative. La sezione delle presenze richiede per ogni giornata l'indicazione di numero delle ore di lavoro effettuate, ore di lavoro straordinario, eventuali assenze anche non retribuite, ferie, riposi.

DEL DATORE DI LAVORO PRIVATO

SOLA ESCLUSIONE **datore di lavoro domestico**

Il libro unico del lavoro ha sostituito i libri matricola e paga e rappresenta lo strumento per documentare nei confronti del lavoratore la gestione del proprio rapporto di lavoro, mentre nei confronti degli **organi di vigilanza** la situazione occupazionale dell'azienda, la regolarità e la correttezza della gestione contrattuale, degli adempimenti previdenziali e assistenziali, degli obblighi in qualità di sostituto di imposta, della disciplina in materia di orario massimo di lavoro, riposi, ferie e assenze.

ITALIA Esclusi dal LUL **SOLA ESCLUSIONE**

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Aprile 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
30		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	11,00		137,94
		Totale lordo	1225,29

Contributi INPS e cassa malattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	150	0,26	39,00	
Cassa malattia integrativa COLF	150	0,01	1,50	
			Totale trattenute da detrarre	40,50

Netto da pagare 1184,79

Riepilogo Ferie	**Precedenti**	-9,38	**Maturate**	2,17	**Usufruite**	0,00	**Residue**	-7,21
Riepilogo TFR	**Precedenti**	4.039,94	**Maturato mese**	80,54	**Maturato anno**	349,03	**Acconti anno**	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti. Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro _____ Firma del lavoratore [redacted]

[redacted] 25/05/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

CAF CISL

BUSTA PAGA COLLABORAZIONE DOMESTICA

PERIODO DI PAGA			Maggio 2018
Datore di lavoro	G[redacted] M[redacted]	C.F.	[redacted]
Lavoratore	[redacted] CARMEN GABRIE	C.F.	[redacted]
Data assunzione	07/12/2011	Codice di rapporto INPS	9511220194

Tipo attività	Inquadramento	Paga base	Scatti	Superminimo assorbibile	Totale
BADANTE	C) SUPER	972,33	115,02	0,00	1087,35
Ore settimanali	Data cessazione	N. scatti	Data prossimo scatto		
54		3	01/01/2020		

Descrizione	Ore	Giorni	Competenze
Retribuzione lorda		26	1087,35
Straordinario dalle 22 alle 06	3,00		6,98
Straord. dalle 06 alle 22	1,00		19,76
Straordinario domenica o festivita'	5,00		37,20
Totale lordo			1151,29

Contributi INPS e cassa mallattia a carico del lavoratore	Ore ai fini INPS	Quota oraria	Contributi	
Contributi INPS	227	0,26	59,02	
Cassa malattia integrativa COLF	227	0,01	2,27	
			Totale trattenute da detrarre	61,29

Netto da pagare 1090,00

Riepilogo Ferie	Precedenti	-7,21	Maturate	2,17	Usufruite	0,00	Residue	-5,05
Riepilogo TFR	Precedenti	4.039,94	Maturato mese	80,54	Maturato anno	436,28	Acconti anno	0,00

Il lavoratore dichiara di aver preso visione di tutti gli importi sopra riportati, e di riconoscerli esatti.Dichiara inoltre di ricevere, contestualmente alla copia della presente busta paga, l'esatto importo indicato in netto da pagare

Firma del datore di lavoro per g[redacted] [redacted] non in grado di firmare [redacted]

Firma del lavoratore [redacted] Carmen

[redacted] 19/06/2018

Note

ZUCCHETTI S.p.a.

Carmen

Lunedì - martedì - mercoledì - giovedì

8,30 / 10,30 Sabrina

h 14 / 17,30 Chiara

h 19,30 / 20,30 Sabrina

---

venerdì 8,30 / 10,30 Chiara

h 14 / 17,30 Sabrina

h 19,30 - 20,30 Sabrina

Sabato: h 8,30 / 10,30
Sabrina

h 17,30 / 14,30 Chiara
ritorno Rosella

h. 18 / 20 Sabrina

Se ci sono problemi di notte
quella successiva
resta Sabrina →

INPS

INAIL

Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA

Sede INPS: Direzione Provinciale INPS di Alessandria

E-mail: alba.gallese@inps.it - michela.rodofili@inps.it
Tel 0131 209531 - 0131 209530
P.E.C.: direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

VERBALE DI PRIMO ACCESSO ISPETTIVO N° 2017022557/DDL DEL 26/01/2018

Il giorno 26, del mese di gennaio, dell' anno 2018 i sottoscritti GALLESE ALBA MARIA, RODOFILI MICHELA, in qualità di funzionari ispettivi in servizio presso la sede INPS di Alessandria, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, hanno provveduto ad effettuare un accesso ispettivo, in (luogo dell'accesso): [redacted]

SOGGETTO ISPEZIONATO

Denominazione datore di Lavoro:

C.A. UFFICIO COLF/BADANTI - S.G. MARCO ALMANO

fax 0131253586

INPS

INAIL

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA

Sede INPS: Direzione Provinciale INPS di Alessandria

E-mail: alba.gallese@inps.it - michela.rodofili@inps.it

Tel 0131 209531 - 0131 209530

P.E.C.: direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Protocollo:INPS.0200.21/02/2018.0033297

VERBALE INTERLOCUTORIO N° 2017022557/DDL DEL 20/02/2018

Il giorno 20, del mese di FEBBRAIO, dell' anno 2018, i sottoscritti GALLESE ALBA MARIA, RODOFILI MICHELA, in qualità di funzionari ispettivi in servizio presso la sede INPS di Alessandria, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, hanno provveduto a notificare il presente verbale interlocutorio

SOGGETTO ISPEZIONATO

Denominazione ditta o ragione sociale:

G[redacted] M[redacted]

con sede legale a: Via [redacted];

Codice Fiscale [redacted] Partita IVA _____;

	LIBERO PROFESSIONISTA		**CENTRO SERVIZI DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA**
CAF CISL, Via Tripoli Alessandria			

Il presente verbale fa seguito al verbale di primo accesso n. 2017022557/DDL, ed estende l'accertamento ispettivo dal 07/12/2011 al 26/01/2018. Al tale fine è richiesta la seguente documentazione integrativa, riferita al periodo dal dicembre 2011 al febbraio 2017

X	Libro unico del lavoro signora [redacted] Carmen Gabriela

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 20/02/2018 **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	*Firma dei verbalizzanti*
Alessandria 20/02/2018	

INPS

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

INAIL

Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA

Sede INPS: Direzione Provinciale INPS di Alessandria

E-mail: alba.gallese@inps.it - michela.rodofili@inps.it
Tel 0131 209531 - 0131 209530
P.E.C.: direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

VERBALE DI PRIMO ACCESSO ISPETTIVO N° 2017022557/DDL DEL 26/01/2018

Il giorno 26, del mese di gennaio, dell' anno 2018 i sottoscritti GALLESE ALBA MARIA, RODOFILI MICHELA, in qualità di funzionari ispettivi in servizio presso la sede INPS di Alessandria, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, hanno provveduto ad effettuare un accesso ispettivo, in (luogo dell'accesso): [redacted];

SOGGETTO ISPEZIONATO

Denominazione datore di Lavoro:

G[redacted] M[redacted]

con sede legale a: [redacted] (AL) , [redacted]

Codice Fiscale [redacted]

	LIBERO PROFESSIONISTA		**CENTRO SERVIZI DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA**

Sig: _____, con studio in _____(____), Via _____ n._____;

tel. _____; fax _____; email _____;

SOGGETTO PRESENTE (PERSONA CUI È CONSEGNATO IL VERBALE):

Sig: [redacted] (ARMEN GABRIEL nato ROMANIA (__), il [redacted]

e residente in [redacted] (_____),

Via [redacted], n. [redacted] codice fiscale: _____; in qualità di: Badante

C.I. AN 8074070 Comune di Torino

INPS

INAIL

Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA

Sede INPS: Direzione Provinciale INPS di Alessandria
E-mail: alba.gallese@inps.it - michela.rodofili@inps.it
Tel 0131 209531 - 0131 209530
P.E.C.: direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

VERBALE DI PRIMO ACCESSO ISPETTIVO N° 2017022557/DDL DEL 26/01/2018

Il giorno 26, del mese di gennaio, dell' anno 2018 i sottoscritti GALLESE ALBA MARIA, RODOFILI MICHELA, in qualità di funzionari ispettivi in servizio presso la sede INPS di Alessandria, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, hanno provveduto ad effettuare un accesso ispettivo, in (luogo dell'accesso): [redacted]

SOGGETTO ISPEZIONATO

Denominazione datore di Lavoro:

...zione sociale, hanno provveduto ad effettuare un accesso ispettivo, in (luogo dell'accesso): Murisengo;

SOGGETTO ISPEZIONATO

Denominazione datore di Lavoro:

G[redacted] M[redacted]

con sede legale a: [redacted] (AL) , [redacted]

Codice Fiscale [redacted]

	LIBERO PROFESSIONISTA		**CENTRO SERVIZI DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA**

Sig: _____, con studio in _____ (____), Via _____ n. _____;

tel. _____; fax _____; email _____;

SOGGETTO PRESENTE (PERSONA CUI È CONSEGNATO IL VERBALE):

Sig: [redacted] CARMEN GAETANO nato ROMANIA (_) il [redacted]

e residente in [redacted] (_____).

Via [redacted] n. 11, codice fiscale: _____; in qualità di: badante

C.I. AN 8074076 C. Torino

Sono state compiute da parte dei verbalizzanti le seguenti attività:

Viene consegnato il verbale di primo accesso che contiene la richiesta _____ di presentarsi presso l' INPS di Casale Monferrato per consegnare l'eventuale documentazione e per rilasciare una dichiarazione spontanea alle scriventi.

Nel corso dell'accesso sono risultati presenti in azienda n. __ lavoratori; per i lavoratori individuati ai nn. __ dell'allegato elenco – che è parte integrante del presente verbale - il datore di lavoro non è stato in grado di documentare la loro regolare occupazione, né gli stessi hanno potuto esibire alcuna documentazione attestante la propria regolare presenza al lavoro.

☐ ***Sussistendo i presupposti di cui all'art. 14, D.Lgs. 81/2008 si procederà alla segnalazione alla competente Direzione Territoriale del lavoro per i conseguenti provvedimenti.***

Al fine di verificare la regolarità del personale domestico, è richiesta la seguente documentazione, riferita al periodo dal 15-3-2017 ad oggi

	Ultimo verbale ispettivo rilasciato dagli Organi di vigilanza;
	Libro unico del lavoro;
	Comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro;
	Copia delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro consegnate ai lavoratori;
x	Prospetti di paga sottoscritti;

È, inoltre, richiesta la seguente documentazione

x	Contratti di lavoro stipulati;

Il datore di lavoro o chi lo assiste o la persona presente all'ispezione dichiara:

La documentazione sopra elencata dovrà essere esibita il 12/2/2018 ,

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza del signor** Grasso e suo delegato (familiare)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2018 **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	*Firma dei verbalizzanti*	*Firma della persona ricevente verbale*
[redacted] 26/1/2018	[illegible]	[illegible]

	Copia delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro consegnate ai lavoratori;
X	Prospetti di paga sottoscritti;

È, inoltre, richiesta la seguente documentazione

X	Contratti di lavoro stipulati;
	No

Il datore di lavoro o chi lo assiste o la persona presente all'ispezione dichiara:

La documentazione sopra elencata dovrà essere esibita il 12/2/2018 ,

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza del signor** Guerco o suo delegato (termine)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2018. **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	*Firma dei verbalizzanti*	*Firma della persona ricevente verbale*
[redacted] / 26/1/2018	[illegible]	[illegible]

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza**

del signor Guasco e suo delegato (familiare)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2015. **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	Firma dei verbalizzanti	Firma della persona ricevente verbale
[redacted] 26/1/2015	[illegible]	[illegible]

presso INPS di Casale Monferrato, via _____. **E' richiesta la presenza**

del signor Guasco e suo delegato (familiare)

Si avverte che, non ottemperando a quanto sopra richiesto nei tempi e con le modalità stabilite nel presente verbale, o non presentandosi senza dare avviso al/i verbalizzante/i, si procederà nei confronti del/dei responsabile/i con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dalla legge.

Il presente verbale redatto in originale e copia si compone di n. 4 pagine; letto, confermato, sottoscritto e chiuso il giorno 26/1/2015. **con riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i provvedimenti di legge.**

Luogo e data	Firma dei verbalizzanti	Firma della persona ricevente verbale
[redacted] 26/1/2015	[illegible]	[illegible]

INPS

INAIL

Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA

Sede INPS: Direzione Provinciale INPS di Alessandria

P.E.C.: direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Protocollo **INPS.0200.16/03/2018.0049506**

VERBALE UNICO DI ACCERTAMENTO E NOTIFICAZIONE N° 2017022557 /DDL DEL 16/03/2018

Il giorno 16, del mese di MARZO, dell'anno 2018, i sottoscritti GALLESE ALBA MARIA, RODOFILI MICHELA, in qualità di funzionari ispettivi in servizio presso la sede INPS di Alessandria, hanno concluso gli accertamenti svolti ai sensi dell'art. 22 del D.L.g.t. n. 177/1945 e dell'art. 3 della legge n. 638/1983, iniziati il 26/01/2018 a [redacted] nei confronti di **G[redacted] M[redacted] C.F.** [redacted] in qualità di datrice di lavoro domestico.

Il presente accertamento è limitato al periodo **dall' 01/01/2013 al 26/01/2018** relativamente alla lavoratrice [redacted] Carmen Gabriela C.F. [redacted]

	LIBERO PROFESSIONISTA		**CENTRO SERVIZI DELL'ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA**

ESITO DELL'ACCERTAMENTO

La verifica è stata avviata il 27/01/2018 con la notifica del verbale di primo accesso presso il domicilio della signora G[redacted] ed è proseguito con l'acquisizione delle dichiarazioni della lavoratrice e della signora B[redacted] R[redacted], figlia della datrice di lavoro.

Questo verbale pertanto non sarà opponibile ai sensi dell'art. 3 comma 20 della Legge n. 335/1995, nel testo modificato dalla legge n. 402/1996, a ulteriori atti di verifica ispettiva da parte dell'INPS o di altri Enti cui è conferita potestà di vigilanza, per aspetti diversi da quanto esplicitamente indicato al precedente capoverso che ne forma la premessa.

Resta quindi impregiudicata per l'INPS la facoltà di esaminare nel merito anche successivamente, ai sensi delle vigenti leggi in materia di vigilanza, gli elementi non oggetto del presente verbale, ivi inclusa

la natura, il contenuto, le caratteristiche contributive e retributive dei rapporti di lavoro posti in essere dal datore di lavoro, per i quali si è solo preso atto della forma denunciata.

La signora [redacted] risulta assunta in regola con contratto di lavoro previsto per i domestici conviventi, stipulato per lo svolgimento di 30 ore di lavoro settimanali.

Sono stati puntualmente prodotti alle scriventi tutti i documenti richiesti, fogli paga e contratto di lavoro.

La signora B[redacted] ha confermato alle scriventi che le ore di lavoro svolte dalla lavoratrice sono quelle previste dal contratto, di essere quasi sempre in casa nel pomeriggio e, abitando sullo stesso pianerottolo della madre, di intervenire in sostituzione o a supporto della signora [redacted]

Pertanto, dagli accertamenti condotti e allo stato degli atti, non sono emersi riscontri o elementi sufficienti a ritenere provato lo svolgimento di un numero maggiore di ore lavorate rispetto a quelle dichiarate

Sulla base della documentazione esaminata, per il periodo oggetto della ispezione non sono riscontrate omissioni contributive, per cui non si procede alla rilevazione di addebiti.

FIRMA DEGLI ISPETTORI VERBALIZZANTI

luciana.mastrocola@filcams.cgil.it 2/3/2020 19:29

Rif: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

A [redacted].carmen@libero.it Copia emanuele.ferretti@filcams.cgil.it

---

Il contratto di categoria del lavoro domestico prevede che si possano fare assunzioni in regime di convivenza a 30 ore settimanali solo se l'assistenza viene prestata a persone autosufficienti quindi per la badante inquadrata in B super, non è invece possibile se si tratta di un soggetto non autosufficiente come è una persona affetta da Alzheimer.
L'assunzione in regime di convivenza per il C super deve essere fatta a tempo pieno e quindi a 54 ore settimanali.
Non vi sono vincoli invece se non è richiesta la convivenza, cioè si possono fare anche le 30 ore settimanali
buona serata

Da: Emanuele Ferretti/FILCAMS
Per: Luciana Mastrocola/FILCAMS@FILCAMS
Data: 02/03/2020 18:40
Oggetto: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

Avv[redacted]
[redacted] - Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: studiolegaleavv[redacted]@gmail.com

Torino, 28 ottobre 2020

Gent. Sig.ra
Carmen Gabriela [redacted]
Via pec all'indirizzo [redacted].carmen@pec.libero.it

Oggetto: [redacted] / Eredi G[redacted] - B[redacted]

Gentile Signora,

A seguito del colloquio telefonico di questa mattina sia con Lei sia con il sig. S[redacted] B[redacted] dall'utenza telefonica n. [redacted] – a quanto mi consta appartenente al suddetto sig. S[redacted] B[redacted] - non mi è più possibile assisterLa. Le affermazioni, inaccettabili nei mei confronti, da parte Sua e del sig. S[redacted] B[redacted], relativamente alle quale mi riservo ogni azione, sono quelle secondo cui io l'averi "presa in giro", "non avrei fatto nulla", e "avrei fatto gli interessi della controparte".

È a Lei ben noto il contenuto di quanto Le ho specificato, in punto mio compenso, nei mostri recenti colloqui, ed in particolare nel nostro ultimo incontro, in Studio, lo scorso 22 ottobre. Mi limito qui a ricordarLe che sin dalla fine dello scorso mese di luglio Le avevo specificato che se Lei si fosse determinata non accettare la proposta transattiva formulata dalla controparte e esplicitata nelle bozze di scrittura di transazione predisposte dalla controparte e da me più vote riviste e riformulate – proposte, peraltro, a mio parere, sicuramente accettabili, anche se la decisione in merito spettava a Lei – nel dare corso al giudizio Le avrei chiesto la somma di € 500,00, compresa CPA a titolo di acconto compenso, anche e soprattutto in considerazione dell'approfondimento degli aspetti previdenziali della vicenda resosi necessario per illustrare meglio tali aspetti alla controparte nell'ambito delle trattative, finalizzate ad una revisione della proposta in senso a Lei ancora più favorevole.

Avv. [redacted]
[redacted] Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: studiolegaleavv[redacted]@gmail.com

****

Qui di seguito Le specifico il compenso a me spettante per l'attività svolta ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, comma 6 legge n. 247/2012, 1, 20 e allegato unico del Decreto del Ministro della Giustizia 10/3/2014 n. 55 in G.U. 2/4/2014 N. 77

Valore € 10.398,39

Compenso	1.890,00
Spese forfetarie 15 % compenso (15 % di € 1.890,00)	283,50
Subtotale	**2.173,50**
CPA 4 % su imponibili CPA (2.173,50)	86,94
Bollo	2,00
TOTALE GENERALE	**2.262,44**

***

Al solo fine di evitare spiacevole prolungarsi di contenzioso, sono disponibile a ricevere al saldo l'importo di € 500,00 compresa CPA, relativamente al quale allego alla presente fattura *pro forma*, soltanto ove il pagamento avvenga entro il 15 novembre prossimo.

****

Nel contempo informo l'Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted] difensore nella svolta fase stragiudiziale della signora R[redacted] B[redacted] che io non La rappresento più.

Distinti saluti

Avv. [redacted]

Una denuncia del lavoratore in essere privato di poter firmare l'orario di lavoro svolto - con disabili...

enescu.carmen@pec.libero.it <enescu.carmen@pec.libero.it>
A: ufficiosegreteria.presidenza@postacert.inps.gov.it

12/12/2020 21:27

2 1

Alla cortese attenzi... 645.0 KB

INPS ROMANIA_ITA... 3.5 MB

2 allegati Salva tutto come ZIP

Alla cortese attenzione del Dott. Pasquale Tridico
Presidente INPS

Oggetto: INPS Alessandria – denuncia Enescu Carmen [redacted] datore di lavoro di fatto

Ottobre 2011 … Una donna telefona da Murisengo, disperata: cercava una badante convivente a tempo pieno ed indeterminato, per guardare sua madre, affetta Alzheimer, appena uscita dall'ospedale – caduta di notte dalle scale, nella casa di campagna: costole rotte, polmone perforato, con lividi sui bracci. Non andava d'accordo con la badante che aveva, urgente, dall'altra parte, il Famulato Cristiano, Torino – Suor Carmen Montes, è lei che da più di 25 anni manda le ragazze per aiutare le famiglie in difficoltà.

Alla cortese attenzione del Dott. Pasquale Tridico

Presidente INPS ITALIA

Oggetto: Truffa ai danni dell'INPS e del lavoratore, impedimento del reale orario di lavoro, privati dal rilevamento dello straordinario e notturno, e del orario di lavoro domenicale per anni.

Non esiste nessun contratto dove il lavoratore part-time viene pagato full time mensilizzato. CAF/CISL Casale Monferrato l'ha inventato, privando sia INPS che il lavoratore dei contributi e l'ha fatto perché si era assicurato che il lavoratore non abbia nulla da ridire per i contributi/essendo pagato a tempo pieno. Non hanno bisogno del lavoratore, nulla informazioni, nulla da firmare, nulla orario da firmare per 7 anni e 9 mesi.

Il part-time del 30 ore settimanali C Super conviventi – non è mai esistito, come nessun alt part-time senza collocazione del orario giornaliero, settimanale, soprattutto per i contratti con disabili a carico, Lg. 104

Contratti inventati per "risparmiare" all'insaputa del lavoratore!? Privando INPS ed il lavoratore dei contributi? Ma lo stesso INPS Alessandria, come mai ha chiuso tutto con "**contratto regolare di domestica convivente 30 ore settimanali! Se io fossi una domestica convivente, non avevo dei disabili a carico e non un C Super. Hanno sbagliato sia la mansione che la categoria! Non esiste in CCNL questa dicitura, questa confusione.** Primo mese ed anno quando sono apparse per la prima volta la voce per straordinari, notturni, fu il febbraio 2018, il mese dei verbali all'INPS Alessandria.

Informandomi ormai ovunque, oltre aver fatto io stessa fra tempo, il corso di operatore specializzato in paghe e contributi, contattando vari sindacati, autori di programmi informatici per buste paga, tutte hanno per C Super 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi. Come mai solo INPS Alessandria è rimasta sola in tutta Italia a certificare il falso per il vero? La nostra Ambasciata, il Ministero del Lavoro, l'Ispettorato del Lavoro Rumeno, hanno costatato anche loro questa svista, ma hanno sempre sperato al chiarimento, ma il muro INPS Alessandria è stato invarcabile. Infatti hanno sempre rifiutato l'udienza, richiesta il giorno dopo aver ricevuto l'archiviazione senza motivazione, cioè gennaio 2019! Sempre con una malata in stato di semi coma da una stanza ed uno affetto da demenza dall'altra. Le buste paga dopo la "variazione" avevano lo stesso identico valore – non ci facciano credere che in Italia chi lavora 130 ore è pagato quanto chi lavora 234, perché nessuno lavora più che solo 130 ore – perché guadagna quanto a tempo pieno? Questo era quello che ci vuole far capire INPS – ITL Alessandria? Peccato che anche INL ha siglato come cosa regolare, nulla però è regolare in questa storia. Truffa ai danni del INPS e del lavoratore, causata da CAF/CISL Casale Monferrato, sostenuta da INPS/ITL Alessandria, come hanno anche firmato all'Ambasciata Rumena.

Ottobre 2011 … Una donna telefona da M[redacted] disperata: cercava una badante convivente a tempo pieno ed indeterminato, per guardare sua madre, affetta Alzheimer, appena uscita dall'ospedale – caduta di notte dalle scale, nella casa di campagna: costole rotte, polmone perforato, con lividi sui bracci. Non andava d'accordo con la badante che aveva, urgente, dall'altra parte, il Famulato Cristiano, Torino – Suor Carmen Montes, è lei che da più di 25 anni manda le ragazze per aiutare le famiglie in difficoltà.

Tra tutte ha scelto me, una rumena, che aspettava un contratto convivente a tempo pieno – indeterminato, (C super nel CCNL lavoratori domestici). Tra Torino e M[redacted](Al), sono 50 km, non è mai esistito trasporto pubblico domenica ed io [redacted] dovrò farmi accompagnare sempre. Patti chiari: inizio, 01/11/2011. Così è iniziata la mia disavventura, arrivata ad aiutare, sollevare e portare serenità nella loro famiglia, mi sono vista alla fine rovinata, schernita e raggirata sia dall'unica figlia che dall'INPS Alessandria, ITL … CAF/CISL Casale Monferrato …

Dopo aver lavorato 24 su 24, partivo sabato alle 12,40 e rientravo alle 17 ogni domenica: pressando perché il tempo passava e di contratto non si vedeva traccia (800 €) per novembre 2011, secondo lei per il periodo di prova non va fatto contratto. Finalmente arriva con un contratto di 30 ore settimanali dicendo che è a tempo pieno il 07/12/2011. Non ha avuto bisogno del mio consenso, né della mia firma CAF/CISL Casale Mto – ha già comunicato il 05/12/2011 in via telematica, alla mia insaputa.

Ho rifiutato di firmare il contratto, ci siamo messi a discutere, non è un contratto a tempo pieno, voglio parlare con chi l'ha fatto. Senza problemi, dalla sua abitazione, telefono fisso a Casale alla donna che aveva fatto il contratto: "Attenzione, mi dice, Lei ha 2 ore libere al giorno, stipendio è quello del tempo pieno, deve rientrare la domenica!" Ma allora mi scusi, se è a tempo pieno, come mai avete scritto 30 ore e non 54? Lei deve lavorare 54 ore – attenzione, perché è la paga[redacted] del tempo pieno". Un inganno, la firma della malata con cui non ho mai potuto parlare – ma ho sperato nella registrazione che avrebbe dimostrato tutta questa messa in scena. Non è mai esistito un pezzo di carta su cui io avessi potuto scrivere mio reale orario di lavoro mai. Però, tanti orari di lavoro scritti a mano dalla figlia, in possesso dell'INPS Alessandria (nella lettera ricevuta da Sig. Bruna Canepari a luglio 2017 e del Direttore del INPS, 20/02/2018 – mentre c'era la denuncia in corso).

Che l'unica figlia, il datore di lavoro di fatto, (la malata affetta da mutismo , deceduta ad agosto 2019) ha fatto tutto, ovunque è la sua firma al posto della malata, tutte le comunicazioni, senza mai farmi firmare qualcosa. Le buste paga sbagliate (mai calcolato vitto e alloggio) sempre dal CAF/CISL Casale Monferrato. La malata è peggiorata anno per anno, già nel 2014 non si poteva gestire (cambiare, sollevatore, medicazioni, spostamenti dalla carrozzina) che solo in due persone. Dal 2016 anche il coniuge è diventato non autosufficiente, tutto al mio carico. Da quella data, vista la sua completa non autosufficienza, ha considerato che il servizio vale "150 €". Volevo che fossero inseriti soldi nello stipendio, era problematico, non l'ha mai inserito, non risulterà scritto da nessuna parte, le mie erano anche responsabilità. Non guardavo un gatto, non bagnavo un orto, assistevo un secondo malato non autosufficiente, pasti, pulizia del malato, amministrazione di farmaci. La persona che mi aiutava dal 2014, alla fine del 2016, non poteva più venire, così è apparsa Chiara C[redacted] dal novembre 2016. Dunque i coniugi, ognuno nella sua stanza, io avendo la mia. Ultimi 2 anni, la malata mangiava con una siringa, era in stato di semi coma. Nel 2017, la situazione si aggrava per entrambi malati, lui a giugno un trauma cranico (cade dal sollevatore con

la figlia), subito dopo a luglio la malata ha un rigetto da una flebo, un embolia polmonare – infatti si arriva alla bombola con ossigeno. Tra gemiti di notte, paure e stanchezza a non finire.

CAF/CISL Casale Monferrato, fa contratti dove il lavoratore deve lavorare a tempo pieno, straordinari, notturno, domenica – senza essere pagati – contati – comunicati, **nella loro visione il lavoratore ha 2 ore libere – 30 ore settimanali e tutto il resto del tempo è lavoro/ore prive di contributi. Non ti conviene, vattene!**

Portandomi il contratto da Casale Monferrato, non avendo bisogno né di me, né della malata – ha fatto tutto lei, contributi di un part – time, stipendio del tempo pieno, straordinari, notturno e domenica mai segnati, mai considerati per anni.

Possibile fare contratti di lavoro inesistenti nel CCNL, sulla carta part-time, con tanto di disabili a carico, convivente a tempo indeterminato, con tanto di infortuni e senza mai un collocamento orario? Perché sfruttare la libertà delle persone, senza più vita privata e professionale per oltre 7 anni e 9 mesi, con orario di "uscita all'aria aperta dalle 14 – 17". I sindacati sconsigliano vivamente la denuncia in essere. <Voi non avete alcuna tutela, ed è vero!> Ma trasformare il lavoro in sfruttamento è un'altra cosa.

In Italia, gli unici lavoratori, più deboli in assoluto come categoria, i meno pagati e con il tempo pieno a 54 ore settimanali, cioè 14 ore in più della media nazionale, sono i lavoratori domestici conviventi.

Fu introdotta una certa tabella, con 3 categorie per il part-time di 30 ore settimanali ed un stipendio tetto (C, B, e B super) – **non è mai esistito per C super**, invece per raggirare i contributi del lavoratore si è fatto anche quello che non esiste.

Non erano uguali, l'orario di lavoro con i contributi che devono essere versati per ogni singola ora? Invece no, CISL Casale Monferrato si è inventato il contratto di 30 ore di contributi/ 54 ore di lavoro – perché giustamente ti paghiamo a tempo pieno. Ma che arrivati anche funzionari dello Stato che chiudono tutto in gran silenzio, impedendo al lavoratore di avere riconosciuto il reale orario di lavoro, con tanto di mail richieste di aiuto – a questo non mi aspettavo. Viene certificato lo sfruttamento e l'indifferenza sia da INPS Alessandria che da ITL, per poi anche da INL.

In Italia – possibile che INPS Alessandria arrivata per ben due volte vicino al posto di lavoro, non entri, certifichi, attesti con tanto di orari il lavoro che si svolge? Si presentano con verbale precompilato, che più tardi si verificherà sarà anche sostituito e la mia firma falsificata? Che bisogno c'era?

Possibile che gli unici testimoni vengano rifiutati, intimiditi, verbale rotto e buttato nella stessa sede INPS, per tutelare chi paga in nero? Possono gli stessi funzionari, allontanare chi accompagnava il lavoratore straniero, non dare una fotocopia del verbale in sede, per poi ritrovarsi davanti verbali con testi mai pronunciati dal lavoratore? Per tutelare cosa e chi? Una sede CISL Casale Monferrato che per 7 anni e 9 mesi, non ha mai saputo calcolare buste paga. Rifiutare sistematicamente di vedere il posto di lavoro, verticalizzatore, sollevatore, malati con gravi problemi, tutto in essere?

Privati di orario, di contributi – lavori rinnegati, rischio di abbandono di incapace, tutto in essere e sotto indagine INPS Alessandria?

Avrei dovuto mettere io una telecamera per dimostrare le bugie della figlia e della ragazza? Quali sono i testimoni del lavoratore che per anni aveva solo "finestra d'aria e subito rinchiusa con i malati?". Una condanna all'indifferenza, ingiustizia e disumanità. Poteva tenere una penna in mano la persona per firmare, parlava? Ha mai parlato in questo intervallo? Il bello è che nello stabile abitavano anche carabinieri, il sindaco era al corrente di tutto ma (cose tra privati). E già, lo sfruttamento tra privati è tutelato dalla privacy. Ad oggi mi trovo in gravi disaggi, con 2 anni di denuncia in essere, una montagna di indifferenza, con una misera disoccupazione.

Ho fatto anche io le mie ricerche, possibile che solo INPS – ITL – CAF/CISL Casale Monferrato, cioè tutta solo Alessandria interpreti il contratto C Super, senza minimamente guardare cosa significa C Super e come va inquadrato il lavoratore convivente che assiste persone non autosufficienti?

Per un anno e mezzo abitavamo io e la malata, sopra l'abitazione della figlia, un monolocale. Il coniuge della malata, 81 anni, dormiva nella casa di campagna, pranzo e cena era sempre da noi. Nel febbraio 2013, si è liberato l'appartamento di fronte alla figlia, sia sopra che di fronte, di loro proprietà. Il monolocale sarà a poco affittato da un carabiniere del Comune, dopo la sua partenza, arriverà un altro carabiniere. Una seconda mansarda, sopra l'appartamento dove andrò ad abitare con i coniugi, anche quella di loro proprietà, in affitto dalla stessa persona dal 2011. **Nella villa, solo due unità, del pianterreno, non sono di loro proprietà: faccio questa differenza, per far capire chi sono i testimoni della badante convivente che ha assistito i coniugi G[redacted] M[redacted] e B[redacted] C[redacted], per 7 anni e 9 mesi. Un'altra villa di fronte con una coppia di [redacted]**

Per stabilire il giusto inquadramento bisogna definire se è: **convivente** o **non**, al **servizio familiare** o alla **persona** da assistere, **auto** o **non** autosufficiente. Quindi:

- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **non autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **C super** e **D super**.
- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **A super** e **B super**.
- **I conviventi** a **tempo pieno**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **A, B, C, D**.
- **I conviventi** ad **orario ridotto**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nel livello: **B super**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3g/settimana.
- **I conviventi** ad **orario ridotto**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **B** e **C**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3gg/settimana.
- **I non conviventi** (retribuzione oraria) sono possibili solo i valori della **tab. C**, fino a un massimo di 40 ore settimanali.

Nei rapporti di **convivenza** a **tempo pieno** e **ridotto**, vige l'obbligo di corrispondere la **retribuzione mensile intera**, qualunque sia l'orario settimanale stabilito.

luciana.mastrocola@filcams.cgil.it 2/3/2020 19:29

Rif: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

A [redacted].carmen@libero.it Copia emanuele.ferretti@filcams.cgil.it

Il contratto di categoria del lavoro domestico prevede che si possano fare assunzioni in regime di convivenza a 30 ore settimanali solo se l'assistenza viene prestata a persone autosufficienti quindi per la badante inquadrata in B super, non è invece possibile se si tratta di un soggetto non autosufficiente come è una persona affetta da Alzheimer.
L'assunzione in regime di convivenza per il C super deve essere fatta a tempo pieno e quindi a 54 ore settimanali.
Non vi sono vincoli invece se non è richiesta la convivenza, cioè si possono fare anche le 30 ore settimanali
buona serata

Da: Emanuele Ferretti/FILCAMS
Per: Luciana Mastrocola/FILCAMS@FILCAMS
Data: 02/03/2020 18:40
Oggetto: In: Un consiglio per un contratto di badante CS

Allontanati gli unici testimoni: chi mi ha sempre accompagnato alla domenica (mai contata come ore lavorate) e la do[redacted] con cui ho lavorato prima, veniva 3 volte al giorno. Rimane il datore di lavoro di fatto, cioè chi non ha mai voluto pagare, chi ha firmato tutte le buste paga, presenze, sempre rifiutato di firmare il mio orario di lavoro. Faccio la denuncia per questo e chi deve firmare, non vuole sentire, è questo il metodo di controllo? Se a INPS Alessandria non interessa il mio orario di lavoro, a me sì. Tutto sotto indagine INPS.

Chiara C[redacted] veniva 2 ore di mattina, dalle 09, 00 – 11,00 se per caso c'era bisogno in più, rimaneva. La mia pausa era dopo le 14 – 17/17, 30 quando rientravo. Questa pausa non è mai stata presa prima del settembre 2016, perché solo da quella data ho affittato una casa nel Comune di [redacted] Rientravo alle 17/17,30 ed uscivo domani alle 14 … e così via. Ogni volta quando la figlia aveva attività anche di pomeriggio, per darmi la pausa, veniva **Chiara C**[redacted] Da quando avevo presso in affitto una casa nel paese venivo anche sabato mattina per cambiare entrambi i malati, poi andavo a casa, rientrando la domenica 17/17,30, a volte anche alle 15, magari per impegni della figlia. Le infermiere dell'ASL venivano un giorno, sì uno no per la flebo a volte anche per entrambi malati, piani terapeutici per entrambi, due medici diversi.

Con un simile quadro: tutta la mia libertà di uscire dal 2011 – 2019, solo tra 14 e 17/ 17, 30 da quella abitazione, mi sono vista negata l'evidenza. Rinnegato il lavoro svolto in tutti questi anni.

Possibile mai che arrivano due ispettrici INPS in entrata, ti consegnano un foglio senza spiegare cosa sia, ti fanno firmare e lo devi dare alla figlia. Arrivano una seconda volta, entrano nella sua abitazione e partono in punta dei piedi, mentre tu lavoratore in essere, hai denunciato … Questo mistero è andato avanti per due mesi: possibile mai che io devo lavorare, anche sotto indagine INPS Alessandria, oramai invitata ad andarmene se non mi conviene, perché voi stranieri siete tutti uguali. Dopo un altro anno, con tanto di avvocato pagato per avere i verbali della figlia, dell'altra ragazza, il conclusivo dell'INPS Al, leggerò uno dei verbali della figlia (scritto del suo pugno), io non ho goduto di questo privileggio.

Tutto chiuso, tutto archiviato – in gran segreto, dopo 14 mesi dal fatto – io non mi faccio sfruttare, raggirare per ben due volte – avessi rispettato le loro menzogne, avrei dovuto abbandonare i malati – sulla responsabilità di chi, dei ispettori, direttori, tutti quelli che hanno firmato senza mai fare un passo dentro, vedere, in che stato erano quei malati, avrebbe mai potuto firmare qualcosa quella donna, con le mani tutte deformate della malattia? A chi ha mandato notifiche INPS, al mio datore di lavoro, una malata in coma da oltre 2 anni? Ma che INPS e ITL stessi impediscono, rifiutano di considerare il reale orario di lavoro, questa è una cosa assurda. INPS e ITL che non vogliono sapere, come se l'orario svolto non fosse lo stesso dei contributi da versare. Gli è bastato sapere che Chiara C[redacted] lavora solo 2/3 ore e dunque basta a lasciarmi senza contributi, perché basta raccogliere false testimonianze, senza preoccuparsi della sicurezza dei malati e nemmeno della salute del lavoratore.

Denuncia in essere dal 18/10/2017 – sarà avvisata con una lettera arrivata il 11/01/2019 – datata internamente 05/10/2018 che il 16/03/2018 la mia denuncia sarebbe stata archiviata! Senza una sola parola di motivazione.

Schernita, derisa, lasciata a lavorare come sempre con 5 ore di contributi sulla carta e tutti contro di me, era ora di farsi valere come persona umana, non più in schiavitù, ed il lavoro svolto da rispettare. Visto che le ispettrici non hanno fatto che accordarsi con la figlia, allora RISPETTIAMO LA MENZOGNA DICHIARATA DALLA FIGLIA. Quante ore hai detto che lavoro io? 5 ore? COSI SIA! Alle 12, perché iniziavo alle 07,00 + 5, alle 12 qualcuno venga a stare con i malati perché io vado, ho finito il lavoro.

Una persona che per 7 anni e 9 mesi non esce fuori (eccetto le ferie) che dalle 14 – 17 non è ai domiciliari? Poi ci si arriva anche ai 5 anni soli da riconoscere perché prescrizioni … Regaliamo anni di vita e ci troviamo rubati anni di vita e anche di lavoro, pensione ed ogni altro diritto?

Quello che non hanno mai saputo, né leggere il contratto, interpretarlo, che non esiste C Super convivente con disabili a carico di 30 ore settimanali, ma che nemmeno con denuncia non mi hanno dato la possibilità di firmare il mio reale orario di lavoro, ho bussato a tutte le porte che potevo.

Ambasciata Rumena, Consolato Generale a Torino, Ministero del Lavoro Rumeno, è possibile che un lavoratore che è stato obbligato, costretto a non abbandonare i coniugi malati non autosufficienti, per 7 anni e 9 mesi – con un orario di "aria" di solo 3 ore al giorno, sia privato sia dei contributi e dei suoi diritti – negato il prelevamento del reale orario di lavoro? Tutta l'opera di CAF/CISL Casale Monferrato. Non hanno saputo fare il contratto di lavoro, non le buste paga, si sono rifiutati di inserire il superminimo per il secondo malato – essendo costretta di occuparmi anche di lui gratis dalla variazione (23/04/2018). Rischiando il collasso perché la figlia non mi diceva più come prima della denuncia, tutti farmaci che gli dava. 4 ambulanze in un giorno, gli amministrava troppi farmaci per abbassare la pressione il 18/01/2019. Non ho mai incontrato tanta ostilità e disprezzo del lavoratore come da INPS Alessandria – tutte le altre prove, sono state mandate anche al Dott. Giovanni Calabrò di PEC dal 09/2019.

In fede, 12/12/2020

Enescu Carmen Gabriela

La goccia che ha fatto travasare il vaso della pazienza - [redacted] /INPS - ITL AL Presidente INPS Pasquale Tridico

[redacted]carmen@pec.libero.it <[redacted]carmen@pec.libero.it>
A: ufficiosegreteria.presidenza@postacert.inps.gov.it
14/12/2020 06:27
1 1

romania 14122029 ...
3.5 MB

1 allegato

Buongiorno,
Qunado chi rispetta la legge, i tempi, le modalità - ma a me la giustizia potrà arrivare dopo il funerale ... Così dovrò lasciare ai posteri, la causa per cui lotto da 3 anni. Trufa ai danni dello Stato e del lavoratore, privati del conteggio reale del lavoro svolto - anche ed è proprio la certifica, nel periodo delle denunce INPS -ITL Alessandria. La mail della denuncia l'avete ricevuta il 12/12/2020, ed è stata la freddezza - una risposta priva di umanità, per chi per 7 anni e 9 mesi ha avuto "la sicurezza di prendere aria" solo tra le (14 -17) tutto il resto rinchiusa con i malati.
Mi scusi, ma non credevo che nel 2000 ci sono ancora forme di schiavitù moderna in Italia, certificate dalla mancanza di controlli reali, non solo sulla carta.
Grazie e mi scuso, anche l'Ambasciata Rumena ha entrambi contenuti della mail di 12/12/2020 e di oggi.
[redacted] Carmen

Per favore il numero di Protocollo della mail 12/12/2020 [redacted] Carmen /INPS Alessandria

[redacted].carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
A: ufficiosegreteria.presidenza@postacert.inps.gov.it
18/12/2020 12:48
3 1

Ufficio della Segrete... 412.7 KB
palazzo Chigi.pdf 236.7 KB
parlamento.pdf 405.2 KB

Mostra tutti i 3 allegati Salva tutto come ZIP

Ufficio della Segreteria Presidenza INPS

Oggetto: il numero di protocollo delle mail mandate

Ho mandato in 12/12/2020 – una mail pec, per favore mandatemi il numero protocollo. L'anno scorso ho mandato il 06/09/2019 e protocollo è arrivato a 29/11/2019, con una risposta (dopo il campanello di ricordarsi a rispondere al richiamo (11/11/2020) come se appena sia stata ricevuta – è una risposta datata 23/11/2020 per una richiesta fatta 06/09/2019, scusate se è cosa di poco conto.

Grazie,

[redacted] Carmen

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale
Direzione

Alessandria, 23 novembre 2020

INPS.0200.23/11/2020.0377111

Alla sig.ra Carmen Gabriela [redacted]
[redacted].carmen@pec.libero.it

OGGETTO: riscontro PEC 11/11/2020.

In riscontro alla sua PEC dell'11 novembre 2020, si comunica quanto segue.

Premesso che in data 18/10/2017 la S.V. presentava all'Inps di Alessandria denuncia nei confronti della datrice di lavoro domestica G[redacted] M[redacted], alle cui dipendenze lavorava, l'esito negativo dell'accertamento condotto da questo Istituto e definito il 16/03/2018, le veniva comunicato in diverse successive circostanze. Veniva dapprima dato riscontro da parte degli ispettori di vigilanza per le vie brevi al coniuge, presentatosi agli sportelli dell'Istituto munito di delega, e poi con successiva lettera raccomandata inviata il 05/10/2018 dall'U.O. Vigilanza Ispettiva.

Anche la denuncia presentata in data 03/07/2018 all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria in merito alle stesse istanze, si concludeva con esito negativo.

Nonostante le comunicazioni formali inoltratele, attestanti la definizione dei procedimenti ispettivi, la S.V. ha più volte reiterato le richieste già oggetto delle denunce esaminate da questo Istituto e dell'ITL di Alessandria e puntualmente riscontrate.

Anche le tre richieste di accesso agli atti relativi ai due procedimenti ispettivi che la riguardano, sono state positivamente riscontrate l'11/09/2019, il 7/10/2019 ed il 27/01/2020, a seguito del nulla osta del controinteressato all'accesso.

Anche l'istanza presentata per il tramite dell'Ambasciata rumena alla Direzione generale dell'INPS l'11/06/2019 è stata riscontrata il 5/07/2019.

Via Morbelli 34
15121 Alessandria (AL)
tel +39 0131 2091
direzione.alessandria@inps.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Tanto esposto, si ritiene di aver assolto esaurientemente agli adempimenti istituzionali di competenza. Le istanze da lei presentate nulla aggiungono a quanto già richiesto ed esaminato e pertanto non possono trovare accoglimento.

Fermo quanto precede, la SV può comunque ricorrere agli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento.

Distinti saluti

Emilia Grisi
Direttore provinciale

INPS
Via Morbelli 34
tel +39 0131 2091
direzione.alessandria@inps.it
direzione.provinciale.alessandria@postacert.inps.gov.it

Ministero della Giustizia Alla cortese attenzione del Ministro Alfonso Bonafede

[redacted].carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>

A: gabinetto.ministro@giustiziacert.it

28/10/2020 22:10

2 | 1

Ispettorato_Nazion... 9.7 MB

Ministro Ministero ... 324.5 KB

2 allegati Salva tutto come ZIP

Ministero della Giustizia
Alla cortese attenzione del Ministro Alfonso Bonafede

Oggetto: Quello che capita al lavoratore straniero che bussa alle Autorità dello Stato, chiedendo aiuto.
Comune dove tutto è capitato: [redacted] **(AL)**
In fede, [redacted] **Carmen**

Alla cortese attenzione,

della Direttrice Provinciale INPS Alessandria, Emilia Grisi

Oggetto: un caso che farà storia in giurisprudenza, tutto grazie a INPS e ITL Alessandria, chiamati non solo per il passato lavorativo, ma soprattutto per il presente a quella data, archiviano tranquillamente

Passo per una donna esaltata, che vuole avere ragione ad ogni costo **"nonostante": nonostante non gli si è mai permesso di fare una cosa che in Italia è diventato fuori del normale, cioè, la rilevazione delle presenze del reale orario svolto, straordinari, notturno e domenica. Cose da altro mondo!**

C'è una legge che impedisce ai lavoratori domestici conviventi di firmare il reale orario svolto? Era l'unica modalità per dimostrare l'imbroglio con cui si andava avanti da anni; ma se il lavoratore nemmeno con una denuncia in essere riesce a farsi valere il lavoro svolto, allora sarà la giurisprudenza a spiegare come sia possibile lavorare, essere tutelati senza essere sfruttati. Non solo, ma anche la perdita degli anni di lavoro svolti, perché c'è la prescrizione dei 5 anni. Allora sfruttati, impediti dalla rilevazione del orario reale ed in più, non andranno riconosciuti più di 5 anni, semmai qualcuno avrà voglia di pagarli? Per chi ha lavorato come me 7 anni e 9 mesi, basta non voler pagare.

Che si teneva in mano un contratto part-time a tempo indeterminato, senza alcun collocamento giornaliero, come nulla fosse (vita privata e professionale del lavoratore, sotto dicitura "30 ore settimanali" si usufruiva della vita privata per oltre il legale tempo pieno, straordinari, notturno e domenica, come tutto compresso), non importa e non risulta da nessuna parte. Alzheimer in stato semi coma, non trasportabile.

Chi confonde "l'assistente alla persona non autosufficiente, due malati" con "domestica convivente" …

Chi ha firmato le buste paga dalla prima all'ultima per anni? Chi ha calcolato le buste paga per 7 anni e 9 mesi sbagliate (lavoratori conviventi hanno vitto e alloggio), mai pagati. Chi dichiarava l'orario di lavoro ed in base a cosa, ignorando per tutto il periodo, denuncia compresa, il lavoratore? ITL – possibile tanta indifferenza, negato per tutto il periodo, la rilevazione presenze. Atteggiamento non consono? Vorrei vedere il lavoratore che abbia prestato lavoro per 7 anni e 9 mesi nelle mie condizioni, per oltre 6 anni il sonno spezzato, con 5 ore di contributi sulla carta/ perché il datore di lavoro di fatto mi ride in faccia: "INPS non ha chiesto nulla, che io firmi qualcosa per orario!". E già! Ero in stato di schiavitù e non mi ero accorta? Andare con una disoccupazione di 400 € in Tribunale – dopo i rigorosi controlli, a spese di chi?

Nulla è servito il grido di aiuto del lavoratore, mettendo a rischio i malati, l'abbandono di incapace ed anche la salute stessa del lavoratore. Cosa si è indagato, verifica del posto di lavoro, mansioni e rischi? Magari, avrebbe entrato qualcuno, invece hanno fatto inversione nel appartamento della figlia. Cosa vale il lavoratore che viene impedito – privo della rilevazioni delle presenze. Merce ad uso. Le ispettrici INPS Alessandria hanno rifiutato la testimonianza di chi ha sempre accompagnato il lavoratore la domenica (assenza mezzi pubblici), intimidire (con Ag. di Entrate) un secondo testimone in sede INPS, e rompere, buttare nella spazzatura il verbale della lavoratrice che per 2 anni ha lavorato insieme a me, mai rispondere alle mail – non di sciocchezze, ma di aiuto perché dentro (sul lavoro si era scatenata una guerra, grazie a loro),l'unico modo per stabilire la data per verbali dei testimoni, ma aggiungere un altro verbale al datore di lavoro di fatto, per "trasformare" i soldi "in nero" del secondo malato in "soldi per la spesa". Chiamare l'INPS per chiarire e trovarsi sfruttare più di prima, anzi, spinti verso dimissioni? Abbandonare il lavoratore in questo stato, rifiutando di rispondere, mail anche il giorno dopo la "variazione" 24/04/2018. Leggete

quella mail, se non è stata cancellata, quella di 01/'3/2018 – ma soprattutto la mail del 22/02/2018, della stessa segreteria INPS Alessandria, dove il lavoratore viene rassicurato dal capo della segreteria, Livio Meda, che la sua lettera cartacea (Vs Direttore del INPS) fu ricevuta ed anche la stessa in forma e –mail. Chi scrive tutte queste mail è perché ha qualcosa che non va, oppure c'è qualcosa che non andava nei controlli ed era un rischio dall'altra parte?

Trasformare totalmente il contenuto del secondo verbale del 05/03/2020 – non avessi mandato una mail 01/03/2018 chiara alla Sig. Bruna Canepari, dove specifico: "quanto tempo bisogna lavorare ancora part-time sulla carta, indagine INPS in corso – senza contributi?" ed io sarei venuta fin lì, per congratularmi. Fu richiesto l'intervento umano dell'Ambasciata, per l'indifferenza con cui INPS Alessandria ha archiviato senza alcuna spiegazione. Se io avessi avuto in mano a quella data, 16/03/2018 – andavo a lavorare oltre le 5 ore dichiarate dalla figlia?

Mandare lettera antedatate internamente da mesi (datata 05/10/2018 – lettera mandata a gennaio 2019 (la posta offre il minuto e secondo) – per dirti che ho archiviato al 16/03/2018 senza alcuna motivazione espressa in parole – la tua denuncia del 18/10/2017) tutto in essere!

ITL Alessandria – due malati, contratto già cambiato – variato, come mai non c'è una sola parola della variazione? Cosa è capitato di strano, di nuovo? Quando è venuto il coniuge con la delega e per cosa? A giugno 2018, per sapere del silenzio tombale dell'INPS Alessandria, perché fu "variato" con la promessa in sede protetta di pagare i contributi dall'inizio alla fine, fu incaricata la responsabile della sede CAF/CISL Casale Monferrato, Sig. Stefania, che di cognome non si presenta mai nessuno da quella parte. Se il datore di lavoro di fatto, in sede protetta, davanti a testimoni, incarica il responsabile a pagare i contributi, è lecito oppure no, che il lavoratore si preoccupi del silenzio del sindacato della figlia ed INPS Alessandria, dopo un altro mese?

Un caso chiuso in silenzio, emblema dell'indifferenza per l'importanza dell'orario di lavoro reale. Non è bastato né la denuncia INPS né quella del ITL ma nemmeno quella del INL per il lavoratore domestico convivente in essere, con due malati affetti da patologie degenerative, farmaci salvavita, attrezzi e infortunio, straordinari, notturno e domeniche oltre tempo pieno.

Si è rischiato troppo con questa denuncia, ma è stato a me valutare il rischio, perché dall'altra parte non si è mai capito la sofferenza del lavoratore, vita e stress, mobbing. Cosa si è rischiato? Di trasformare in realtà le falsità dichiarate della figlia e della ragazza che veniva per 2/3 ore al giorno, ma sempre in determinate giornate anche di pomeriggio, ribadisco, dal novembre 2016 (da quando il secondo malato è peggiorato). Allora voleva dire che i malati sarebbero rimasti da soli stando alle dichiarazioni: perché chi ha indagato ha mai fatto un calcolo?

Da che ora inizia la giornata lavorativa? E qui ci sono i fogli scritti dalla figlia con i farmaci – orari … colazione 07, 00 Quante ore lavoro io? La sua dichiarazione: 5 h Se io lavoro 5 h, allora 7+5= 12 alle 12 vado via, la ragazza arriva alle 9 + 2/3 alle 12 lasciamo i malati da soli. Chiudo la porta e vado via. Dov'è la figlia? A lavoro, veniva – nel appartamento di fronte alle 14. Tutto il resto della giornata, io non lavoro stando alle loro dichiarazioni, allora che bisogno c'è di stare se io avevo già una casa in affitto nel paese dal 2016? Pago affitto di una casa per dormire a casa tua? No. Dormo da te perché lavoro a tempo strapieno, torno a casa mia solo nella pausa, e solo dal settembre 2016 quando l'ho affittata. Solo quando la figlia ha capito che avrei rispettato la sua dichiarazione mendace. A me non costava nulla stare alla sua dichiarazione mendace, avrei lavorato di meno e dormito a casa mia tranquilla. Ma ai malati risulta che hanno pensato le due

signore ispettrici? Non ai malati, non ai miei contributi. Dunque, risultato fu che anche "variando" sulla carta il contratto io ho guadagnato la stessa cifra, stando ai super controlli, INPS, ITL, INL – il lavoratore domestico convivente CS sia che lavora 30 ore sett che 54 ore ha lo stesso stipendio, anzi stando ai controlli, guadagna meno lavorando 54 ore che 30. I MAV riportano per 30 ore/ più di 9 € e per 54 ore/ 5 €. Non solo, ma proprio questo imbroglio, perché è un imbroglio, mischiare CS insieme ad una tabella ben diversa del part-time (solo C, B e B super) ha privato tantissimi lavoratori dei giusti contributi. Tutto questo sarà dimostrato in Tribunale, visto che in sedi protette non è mai stato possibile.

Mai ottenere il riconoscimento del lavoro svolto L'indifferenza ed inesistenza dei mezzi per la tutela del lavoratore domestico in essere, la più debole categoria di lavoratori in Italia. Tra sindacati che consigliano di non denunciare e l'impossibilità di avere riconosciuto almeno un solo mezzo che tuteli il lavoro svolto. Il lavoratore in essere lasciato nella prepotenza di chi della legge e dei contributi non gli è mai importato, menzionando sempre il nome di chi non ha mai parlato ed una penna nemmeno la poteva tenere in mano. In stato comatoso all'epoca, questo è il quadro della tutela del lavoratore domestico in Italia e la denuncia in essere. Insieme alla denuncia, sono 4 pagine – dove stanno descritte tante cose. Il lavoratore deve essere privato dei suoi diritti, disinformato, senza i contributi – tutte queste saranno dimostrabili. Non ho mai letto da nessuna parte, la causalità per cui il contratto fu "variato" – vale a dire, solo pagare i giusti contributi. Se mai qualcuno avrebbe "indagato" avrebbe scoperto tante cose, che … Si è sempre trattato di un contratto conto terzi, mai e poi mai si è potuto parlare con la malata, ma chi ha "indagato" conosce la giurisprudenza, conosce anche la differenza tra contratti part –time a tempo indeterminato, prive di orario giornaliero, con disabili a carico.

Usando il nome della malata, come datore di lavoro, non si è mai voluto vedere come si presentava questa persona, poteva forse tenere una penna in mano, poteva parlare? E qui ci saranno le prove a dimostrare come, ma soprattutto dove, visto che sul posto di lavoro non sono mai arrivate le ispettrici.

Che il lavoratore straniero è privato della copia del verbale in sede, per poi ritrovarsi con contenuti che non ha mai pronunciato. Una sola cosa si chiedeva, rilevamento del reale orario di lavoro, dando possibilità al lavoratore di essere considerato come tutti lavoratori del mondo sono. Tutto si è fatto pur di non arrivare al rilevamento delle presenze, prova che veniva in capo ad un sistema collaudato.

Non basta raccogliere dichiarazioni, bisogna anche verificare che non siano in pericolo i malati e la salute del lavoratore. Infatti gli unici lavoratori esclusi dal LUL, sono i lavoratori domestici. Solo la disoccupazione mi aveva finalmente ridato la libertà di poter riprendere gli studi, parlo anche da operatore specializzato in paghe e contributi, fra tempo. Ho individuato anche la metodologia di calcolo dei contributi, sempre a livello part-time; ed era questa informazione che volevo avere sia da INPS che da ITL, per mano dell'Ambasciata. Risposta, a metà, solo il periodo, mai la cifra. Lo straniero che riceve la risposta di piena copertura di 52 settimane annue, nulla di più, è privo di informazione. Perché questo, perché aveva guadagnato la stessa cifra sia per 30 che per 54 ore, non era logico chiedere, allora i contributi?

Non è importante sapere se avrai soldi da vivere oppure no, avendo 24 mesi di disoccupazione davanti? Visto l'invito del ITL di andare in Tribunale, con tutti soldi che uno ha, è umano o disumano? Io dichiaro che è disumano, lasciare un lavoratore in essere raggirato anche dai contributi, senza rilevare le presenze.

Con 300 € si può vivere, affittare e far partire un processo, per un lavoratore in essere, con tanto di denuncia sia all'INPS che a ITL, INL ? Ambasciata, amareggiata, il Consolato Generale di Torino pure, ma

anche il Ministero del Lavoro Rumeno. Ho insistito io che il lavoro sia rispettato e solo per questo ho "guadagnato" – recuperato 17 mesi di 54 h ma 31 di solo 30, 638 € – ad oggi 400 € con tanto di COVID 19, e non c'è giorno che non penso a chi non ha fatto il suo dovere. Sto lottando perché non capiti mai più che il lavoratore in essere, oltre mobbing, non guadagni che malessere, con denuncia. L'unico che rischia di finire in mezzo ad una strada, senza alcuna tutela sindacati e sedi protette comprese. Sotto COVID 19, senza soldi, grazie a chi mi rideva in faccia che "ha le spalle coperte!".

Data: 28/11/2020 – da oltre 3 anni …

In fede,

Enescu Carmen

! Questo messaggio è ad alta priorità.

Alla cortese attenzione del Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro Generale di Brigata dei Carabinieri Leonardo Alestra,

Da: [redacted]carmen@pec.libero.it [redacted]carmen@pec.libero.it]
Data: 21-lug-2019 10.00
A: <capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it>
Cc: <capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it>
Allegati:

- variazione contr.pdf (682.9 KB) Rimuovi
- raccom verso INPS CASALE MONFERRATO.pdf (501.1 KB) Rimuovi
- conferma ricevuta Casale Monferrato INPS.pdf (250.1 KB) Rimuovi
- G[redacted] M[redacted]df (689.6 KB) Rimuovi
- cert INPS G[redacted] M[redacted] invalidità.pdf (415.7 KB) Rimuovi
- B[redacted] C[redacted]pdf (405.4 KB) Rimuovi
- B[redacted] C[redacted]dottore.pdf (579.2 KB) Rimuovi
- ambasciata1.pdf (586.6 KB) Rimuovi
- Alla cortese attenzione dell.docx (22.0 KB) Rimuovi
- ambasciata.pdf (469.6 KB) Rimuovi
- cert invalid G[redacted] 1.pdf (311.8 KB) Rimuovi
- g[redacted] m[redacted]terapie.pdf (803.3 KB) Rimuovi
- Livio Meda segreteria INPS Alessandria.pdf (249.7 KB) Rimuovi
- variazione contr 1.pdf (231.5 KB) Rimuovi

- Aggiungi contatti
- Crea comunità
- Mostra tutte le intestazioni
- Stampa visualizzazione

Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Generale di Brigata dei Carabinieri, LEONARDO ALESTRA

Oggetto: segnalazione [redacted] Carmen Gabriela, caso **nr. 36 RU.0014899/29/11/2019;** la risposta comune INPS e ITL Alessandria data all'Ambasciata Rumena a Roma, i nostri diritti calpestati – lavoratori domestici conviventi che assistono disabili sotto la dicitura (30 ore sett.) per non pagarli contributi giusti, ma in realtà hanno pagato lo stipendio giusto – senza versare i contributi reali (meno 24 ore/sett). NESSUNO HA VISTO! TUTTO REGOLARE!

Mi rivolgo a Lei come garante della legalità, del buon operato della vigilanza per la tutela dei lavoratori, stranieri inclusi, come la porta finale di chi non ha ricevuto ascolto percorrendo una catena lunga da Alessandria fino a Roma.

Come cittadino straniero, mi sono fidata ed ho aspettato che ogni "autorità, ente" dove ho bussato, faccia il suo dovere, tutto *in essere*. Ma se al lavoratore *in essere* capita quello che è capitato a me, cosa potrà capitare una volta il rapporto finito?

Non credo che il Capo dello Stato abbia come incarico ascoltare chi non trova ascolto, ma nulla toglie che in mancanza di questa, il cittadino straniero si rivolga anche al Capo dello Stato.

Ho capito come funziona il meccanismo. *Io sono nessuno*, che ha svolto per più di 7 anni un lavoro verso *nessuno*, perché *nessuno vuole vedere e sentire* quello che è capitato veramente in questo intervallo.

In ogni modo, il lavoratore viene usato per un tempo strapieno senza pagarli contributi – CAF/CISL CASALE Mto. Via Rivetta 41, controllato – denunciato ed è tutto regolare.

La paga mensilizzata viene usata sia a tempo pieno che al 55% del orario con uguale importo, chi sa come mai – SOLO PER NON VERSARE I CONTRIBUTI AL LAVORATORE – soprattutto ai stranieri conviventi con malati non autosufficienti, Lg.104. – MITICO CS.

Chi sa come mai il primo verbale INPS di B. R. , l'ha scritto proprio lei, conosco bene la sua scrittura, come mai non ho "goduto" dello stesso privilegio, avrei scritto meglio di come si presentano "i miei – di cui non è rimasto quasi niente", sembra che fossi in stato confusionale, che non sappia costruire almeno una frase intera!? Uno deve portarsi registratore, videocamera, per non trovarsi dopo 2 anni con quello che io ho ritrovato, come "mio verbale", ed ero accompagnata da altre 2 persone. Però dichiara che abita nel appartamento di fronte – sono due non autosufficienti, suoi genitori. Nello stesso 20/02/2018 INPS ha 2 verbali sia a Casale che ad Alessandria? E pensare che nello stesso giorno ho mandato 2 testimoni alla sede di Alessandria – erano introvabili. Manca all'appello un verbale, del 12/02/2018 – era un giorno prima del mio, ed è andata a Casale Mto.

Per me 20/02/2018 è stato fondamentale, perché alle 13:00, dopo la chiusura col pubblico, sono state viste nella sede di Casale Mto. B. R. e le due ispettrici, non è afar mio? Mentre io non ricevevo alcuna risposta di quanto tempo ancora devo aspettare con 30 ore sulla carta e straordinari, domeniche – e le ispettrici non si facevano trovare per i verbali dei testimoni; una volta scoperta la loro cooperazione è scatenata la guerra … non ci sono più cascata … infatti, dal mese di febbraio miracolosamente sorge la voce "straordinario – notturno".

Risposta lampo INPS –ITL <<Hai piena copertura di 52 settimane annue>> senza guardare che la rubrica "retribuzione o reddito, non ha niente che vedere con il reddito percepito, per cui ho pagato le tasse, ma ai contributi versati … disinformare il lavoratore che NON IMPORTA CHE HAI 30 OPPURE 54 ORE PAGATE – E' LA STESSA COSA – HAI LA PIENA CONTRIBUZIONE *per la più bassa disoccupazione e una misera pensione*; ma vogliamo una buona volta guardare le carte di chi imbroglia sia il lavoratore che lo Stato? Usare la mensilizzata, con la scusa di non pagare né gli straordinari, né lavoro notturno – né i giusti contributi - senza un foglio di presenze su cui il lavoratore abbia firmato un orario giornaliero dalle ore alle ore (con due disabili a carico) vi sembra la soluzione? Vedere dopo oltre un anno – senza degnarsi qualcuno della tua esistenza, dopo un anno e tre mesi (INPS), sia dal 15/07/2019 – al 22/01/2020 DTL Alessandria – la dignità del lavoratore *in essere*.

Sono informazioni che sono state fornite anche all'INPS, Ministero del Lavoro, nostra Ambasciata a Roma, UNAR, Ministero del Lavoro in Romania, la stessa documentazione l'avrà anche il Giudice del Lavoro che seguirà il caso.

Grazie,

In fede,

[redacted] Carmen Gabriela

Stesso testo mandato: il 29/03/2020 via e-mail PEC al

- Ispettorato Nazionale del Lavoro

Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso
Direttore: Dott. Danilo Papa

- il 23/04/20 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative
Divisione V – Attività legale e di contenzioso
Dirigente – Dott. Giovanni Calabrò

- Il 23/04/2020

Direzione Generale dell'INPS segreteria generale

- Ambasciata Rumena a Roma il 23/04/2020

Consigliere diplomatico per problemi di lavoro

ALLA CORTESE ATTENZIONE DEL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE ASTI ALESSANDRIA

DOTT. SERGIO FOSSATI

Volevo ringraziarLo per il contributo, alla relazione "l'impossibilità di poter dimostrare il lavoro svolto e la pericolosità della denuncia del lavoratore domestico in essere, in ITALIA – nello specifico, di chi assiste malati affetti da gravi patologie degenerative" all'Organizzazione Internazionale del Lavoro e Direttore generale UNAR in quanto cittadino straniero.

Pericolosità per la vita del malato e della salute del lavoratore, dell'impossibilità del lavoratore di avere riconosciuto l'orario giornaliero con tutte le voci che ogni busta paga del mondo ha, (straordinari, notturno, le fasce orarie in cui il lavoratore che aveva in cura due persone, con gravi patologie degenerative, cardiache, affetti da disturbi mentali, avesse la responsabilità firmando l'uscita e l'entrata – dall'abitazione dei malati (il suo posto di lavoro a tutti gli effetti).

Perché se si tratta di abitazioni private in generale, non ci riguarda; ma finché lì c'è la vita delle persone, la salute, il futuro di un lavoratore che avrà la sua pensione, disoccupazione e contributi versati in base all'orario che realmente svolge – e di cui nessuno, INPS e ITL Alessandria hanno tenuto in considerazione, mettendo alla stessa tavola il lavoratore ed il datore di lavoro di fatto. Come faceva INPS Alessandria a NON sapere che B[redacted] R[redacted] ha diritto alla L. 104, mentre è l'ente che la paga; che era titolare di due assegni di accompagnamento – che lavorava lei stessa, e nessuno può essere presente in due posti contemporaneamente. Ma anche se ci fosse, non hanno mai capito che si tratta di malati che hanno bisogno per la cura di due persone. Non si possono lavare, curare, medicare, due persone – con il loro peso – da una persona sola. Certo ci voleva che qualcuno pensasse.

INPS ha spesso soldi per ben due volte per arrivare in entrata esterna e poi nella casa della figlia, mai sul posto di lavoro. INPS Alessandria ha mandato una lettera datata 05/10/2018 – per una denuncia del 18/10/2017 – che ● fu mandata il 03/01/2019 – ricevuta 11/01/2019 – per "comunicarmi" che il 16/03/2018, il caso è stato archiviato! C'è un termine di … per la comunicazione, dove in fondo si scrive il termine in cui la persona ha diritto di contestare, dove.

Il conflitto di interesse che viene creato da diverse Istituzioni a cui il lavoratore si è rivolto, il Direttore INPS Regione Piemonte – che nel passato fu Direttore INPS Alessandria, CAF/CISL Casale Monferrato che ha la stessa sigla sindacale del Presidente INPS Alessandria, sindacati che consigliano di non denunciare. E chi controlla le buste paga e non si è MAI accorto che fu una paga a tempo pieno a tutti gli effetti SENZA MAI PAGARE I DOVUTI CONTRIBUTI. Come il lavoratore anche dai moduli compilati – nella RI ITL Alessandria ha come testo da leggere, che il quella sede potrà concludersi di fronte ad un funzionario tutto con un accordo, mentre riceve il 22/01/2020 la risposta negativa, del tentativo da parte del lavoratore del

15/07/2019 – tutto in essere. ITL Alessandria esclude nel verbale di Chiara C[redacted] gli unici testimoni che un lavoratore domestico di tutto il mondo possa mai avere, nominandoli come inidonei, perché non sono costantemente "sul posto di lavoro". Finalmente si riconosce che esiste un posto di lavoro – dove c'è il pericolo che qualcuno possa anche cadere dal verticalizzatore – ambulanze, responsabilità, bombola di ossigeno, dove si usano farmaci salvavita – psicofarmaci, dove un giorno si uno no, si facevano la flebo e medicazioni … Tutto mentre sulla carta stava scritto 5 ore – ed era tutto regolare. Con la sorpresa di trovare i verbali INPS completamente cambiati da quello che si è dichiarato in sede, meno male che alla rottura del secondo verbale siamo tre testimoni, del come INPS Alessandria ha trattato il caso.

Una relazione ormai a livello internazionale, perché bisogna rivolgersi a chi dovrà analizzare come e quando il lavoratore domestico in essere potrà avere i suoi diritti riconosciuti, un orario giornaliero reale da firmare, la sua dignità calpestata.

La risposta finale, con "hai piena copertura delle 52 settimane annue" senza voler fare riferimento alla "più bassa disoccupazione e più misera contribuzione per la pensione" con le 30 ore che ha stipulato B[redacted] R[redacted] e chi ai tempi faceva questo tipo di contratti, sede CAF/CISL CASALE MONFERRATO VIA RIVETTA41[redacted] Contratto INESISTENTE nel CCNL lavoratori domestici CS conviventi che assistono disabili; va fatto solo a chi assiste autosufficienti BS – anche a chi NON è convivente CS. Non è mai stato il nostro caso. Anche il giudice del lavoro avrà tutto il tragitto di questo caso, sede per sede, data per data, risposte comprese. Nella stessa settimana della sua udienza del 14/01/2019, sono state 4 ambulanze in un giorno, per il secondo malato – conseguenza di come gestiva B[redacted] R[redacted] a modo suo le cure mediche, rischiando il peggio, ed io per esaurimento in malattia. Il lavoratore che affida i suoi problemi e si fida delle istituzioni che dovrebbero vegliare sulla legalità, correttezza e funzionalità dei contratti dei lavoratori.

Distinti saluti,

E[redacted] Carmen Gabriela

Codice INPS	9511220194114010			SEDE	ALESSANDRIA					
C.F. Datore Lavoro	[redacted]			CODICE RAPPORTO	9511220194		234	12	2808	full time
C.F Lavoratore	[redacted]						130	12	1560	part time 702
ANNO	TRIM	RETRIB.ORARIA	ORE	IMPORTO	CODICE ORGANIZZ.	CONTRIB. ORG.	IMPORTO TOTALE			
2011	4	€ 7,48	120	€ 118,80		€ 0,00	€ 118,80			
2012	1	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	2	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	3	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
	4	€ 7,48	390	€ 397,80		€ 0,00	€ 397,80	312		
2013	1	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	2	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	3	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
	4	€ 7,48	390	€ 390,00		€ 0,00	€ 390,00	312		
2014	1	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	2	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	3	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
	4	€ 7,48	390	€ 393,90		€ 0,00	€ 393,90	312		
2015	1	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	2	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	3	€ 8,31	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	4	€ 8,31	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307		
2016	1	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	2	€ 8,69	395	€ 398,95	F2	€ 11,85	€ 410,80	307		
	3	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	4	€ 8,69	425	€ 429,25	F2	€ 12,75	€ 442,00	277		
2017	1	€ 8,69	365	€ 368,65	F2	€ 10,95	€ 379,60	337		
	2	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
	3	€ 8,69	420	€ 424,20	F2	€ 12,60	€ 436,80	282		
	4	€ 8,69	390	€ 393,90	F2	€ 11,70	€ 405,60	312		
2018	1	€ 9,06	409	€ 417,18	F2	€ 12,27	€ 429,45	293		
	2	€ 9,06	653	€ 666,06	F2	€ 19,59	€ 685,65	49		
	3	**€ 5,04**	**728**	**€ 742,56**	F2	**€ 21,84**	**€ 764,40**	**7780**		
	4	**€ 5,04**	**729**	**€ 743,58**	F2	**€ 21,87**	**€ 765,45**			
2019	**1**	**€ 5,08**	**739**	**€ 768,56**	F2	**€ 22,17**	**€ 790,73**			
	2	**€ 5,08**	**719**	**€ 747,76**	F2	**€ 21,57**	**€ 747,76**			
	3	**€ 5,08**	**677**	**€ 704,08**	F2	**€ 20,31**	**€ 724,39**			

ore anno		**54**	**4,33**	233,82	2012	1248
1248	diff anno				2013	1248
234	3				2014	1248
702	ore trim				2015	1248
					2016	1248
					2017	1248
					2018	342
						7830 ore

Per ogni ora 7830=1 €
da dove 5600 ho chiesto?
Da lì sono iniziate le
"storie" che NON VUOLE
PAGARE CHE DAL 2015!
Le solite bugie ... tranelli

Era saltato il dubbio dei 5600 € contributi, perché mancava anche il novembre 2011 che non aveva MAI riconosciuto e

From: [redacted].carmen@pec.libero.it
<[redacted].carmen@pec.libero.it>
To: [redacted]1@virgilio.it
CC: [redacted]1@virgilio.it
Date: 23-lug-2019 22.20.08
Subject: Rapporto lavoro G[redacted] M[redacted] - B[redacted] R[redacted]a - [redacted]
Attachments:
Direzione Provinciale del Lavoro Alessandria.docx, 2.pdf, 1.pdf, MODULO 21.1 2.pdf, modulo INL 21.1 - 1.pdf

Alla cortese attenzione dell'Avvocato M[redacted] R[redacted] M[redacted]
Tutore di G[redacted]
M[redacted],

Oggi ho riaperto un vecchio problema – una cosa che restava in sospeso

da un anno, il fatto di aver trovato segnate (come ferie godute, 2 giorni in

più nel giugno 2018) – con busta paga data in ritardo (non i pagamenti, la

figlia B[redacted] R[redacted], aggiornava in ritardo le buste paga, anzi negli primi

anni ti dava la busta paga ogni 3 mesi, tanto non ha mai pagato 1 ora di

straordinari per anni – dunque non c'era per lei alcuna variazione!).
Io non ho
mai chiesto le ferie, ad agosto 10 – 20 – 15 giorni piuttosto che 7 oppure 8 –

è stata sempre B[redacted] R[redacted] a gestire insieme col Caf/Cisl – ogni agosto

Protocollo n. 16889 del 15 luglio 2019 ed è lasciata alla dott. ssa Marchetti

Anna Maria, allego il modulo lasciato alla sede. Lo sanno bene anche loro (in

Romania), che la pratica secondo INPS e ITL era chiusa, come lo sa anche il

Capo del Ispettorato Nazionale del Lavoro, Generale di Brigata dei Carabinieri

Leonardo Alestra. Mentre l'INPS e ITL Alessandria avevano chiuso e preparato

insieme la risposta verso l'Ambasciata Rumena a Roma – Romania vuole questo

ultimo tentativo del lavoratore, dopo di che al secondo di quello che avete

deciso Lei e B[redacted] R[redacted], prenderanno loro la pratica in mano e

provvederanno a tutto. Martedì 16/07/19 ho mandato al Capo dell'Ispettorato

Nazionale – il nuovo tentativo – Modulo INL 21.1 e l'esposto (è indirizzato

verso DTL direttore dott. ssa Vera Corbelli), perché il sito web del INL non è

aggiornato.
Faccio presente che c'è anche una pratica aperta online, con numero
di ordine dal 07/06/2019 al Ministero del Lavoro e delle

Politiche
Sociali
#00076019.
Mi rivolgo a Lei come tutore di G[redacted]o M[redacted], leggendo l'
esposto e
il Modulo INL 21.1 – contattate B[redacted] R[redacted] e decidete
insieme
cosa volete
fare, perché B[redacted] R[redacted] ad oggi dice che per qualsiasi
cosa
(anche per le
cose che lei ha fatto nel passato) – mi devo rivolgere a Lei.

Per il Modulo di Tentativo conciliazione da lavoratore,
qualsiasi decisione
avete preso (Lei e
B[redacted]o R[redacted]) contattate la dott. ssa A. Marchetti sia
per un incontro,
stabilire una data/ora – sia una risposta negativa, per
rimandarla al Ministero
degli Affari Esteri che prenderanno la pratica in
mano. Anche l'Ambasciata
Rumena a Roma è alla conoscenza di questo tentativo
di conciliazione richiesto
dalla Romania.
Le uniche 2 giornate di malattia che
ho avuto in 7 anni sono per
esaurimento, stanchezza per non aver dormito
troppi giorni, proprio per causa
del secondo malato che non risulta da nessuna
parte. Il dottore che è lo stesso
di G[redacted] M[redacted]– mi aveva dato il riposo
per 2 giorni, pressione troppo alta,
a gennaio 2019, è la giornata seguente
delle ambulanze di B[redacted] C[redacted]
Vorrei
sapere quando poso prendere le ferie e
quanti giorni di ferie ho?
Vi ringrazio, con rispetto
E[redacted] Carm

ACCETTAZIONE: Alla cortese attenzione del segretario CISL Annamaria Furlan

Gestore ITnet Posta Certificata <posta-certificata@postacert.it.net>

A: [redacted].carmen@pec.libero.it

15/07/2019 15:37

2 1

daticert.xml
932 Bytes

smime.p7s
6.5 KB

2 allegati Salva tutto come ZIP

Ricevuta di accettazione

Il giorno 15/07/2019 alle ore 16:37:16 (+0200) il messaggio
"Alla cortese attenzione del segretario CISL Annamaria Furlan" proveniente da "[redacted].carmen@pec.libero.it"
ed indirizzato a:
ufficio.stampa@cisl.it("posta ordinaria")
ufficio.stampa@cisl.it("posta ordinaria")
è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: 8EBD4FE3.000F5492.F610FD0E.0A8A3BD6.posta-certificata@postacert.it.net

! Questo messaggio è ad alta priorità.

Alla cortese attenzione del Segretario Generale Nazionale CISL Dott. ssa Annamaria Furlan

Da: [redacted].carmen@pec.libero.it [[redacted].carmen@pec.libero.it]
Data: 8-set-2019 20.59
A: <cisl@pec.cisl.it>
Cc: <cisl@pec.cisl.it>
Allegati:
- Cedolino_maggio 2019.pdf (569.3 KB)
- BP2018 GENN 30 ORE SETT.pdf (455.4 KB)
- bp30ore.pdf (242.5 KB)
- 2015 bp.pdf (466.5 KB)
- colf 54 ore.JPG (54.6 KB)
- cert INPS G[redacted] M[redacted]à.pdf (415.7 KB)
- 2.pdf (456.3 KB)
- ci2.pdf (326.7 KB)
- 1.pdf (493.0 KB)
- ci1.pdf (251.2 KB)
- contr2.pdf (207.0 KB)
- csuper.JPG (90.6 KB)
- contr1.pdf (379.4 KB)
- csuper.JPG (90.6 KB)

Alla cortese attenzione del Segretario Generale Nazionale CISL
Dott. ssa
Annamaria Furlan

Sono passati 7 anni da quando ho subito un torto da una vostra dipendente, alla sede CISL/CAF Via Rivetta 41, Casale Monferrato (Al), ha fatto un contratto per lavoratore domestico, categoria CSuper convivente (assistente per le persone non autosufficiente), descrivendo la mansione come " attività di lavoro domestico di sostegno a bisogno familiare" con 30 ore settimanali, cosa inesistente in CCNL. Per non aver stabilito un orario giornaliero – la giornata libera nell'arco della settimana, scrive "ha diritto al riposo settimanale?", ha trasformato la mia vita in un inferno. Ha preteso che io lavorassi 54 ore settimanali (assicurandomi che 30 ore sett. è un contratto a tempo pieno)– il caso è arrivato sul tavolo di tanti istituzioni sia nazionali che internazionali e ancora non è finito.
Non hanno mai calcolato
vitto è alloggio in tutti questi anni 2011 – 2019. Ho denunciato il fatto all' INPS Alessandria, poi a ITL Alessandria, perché dal novembre 2016 e apparsa una seconda persona con invalidità da assistere, il coniuge della mia signora, [redacted] mansione per cui la figlia mi dava 150 euro in nero. Avendo delle responsabilità, una seconda persona gravemente malata, farmaci, psicofarmaci, medici diversi – ho chiesto che siano inseriti nella busta paga. Alla sede di Casale Monferrato – Signora Stefania, quando abbiamo "variato" il contratto al giusto orario di lavoro (cioè 54 ore sett.) il 23/04/2018, dopo altri appuntamenti andati persi per colpa di CAF/CISL – da marzo 2018, ha stabilito l' incontro il 13/04/2018 – per farmi firmare, al posto del contratto – la privecy – perché il contratto non può essere ancora firmato, bisogna lavorare ancora 2 settimane con 5 ore di contributi al posto di 10 al giorno! Per il secondo malato – ha detto – NON SI PUO' AUMENTARE LO STIPENDIO! Ma stiamo scherzando! E' più importante firmare la privecy piuttosto che il contratto di lavoro, sapendo che avevo già denunciato il caso al'INPS Alessandria? Siamo arrivati sino all'Ambasciata Rumena a Roma, perché una catena così stretta di imbrogli non si è mai vista. E' pieno nella zona di CS conviventi a 30 ore, MA CHE SIA LEGALE LAVORARE A TEMPO PIENO CONVIVENTE, CON UN PART-TIME SULLA CARTA DI 30 ORE SETTIMANALI – SENZA UN ORARIO GIORNALIERO COLLOCATO DALLE ORE ALLE ORE – QUESTA MENTRE SI GUARDANOVANO 2 MALATI NON AUTOSUFFICIENTI – SUPERA LA FATASCIENZA!
Avevo già mandato altri 2 mail, all'indirizzo della sala stampa CISL, non avevo altro indirizzo.
Leggo che CISL ha un codice etico, vorrei tanto credere che qualcuno si prende le sue responsabilità, perché se un impiegato stipula un contratto di lavoro e non conosce il CCNL in specie, ma quella impiegata sapeva bene che non era giusto quello che pretendeva, in accordo con il datore di lavoro di fatto – senza che io sia presente, anzi due giorni prima che io firmassi avevano già comunicato all'INPS Alessandria in via telematica – un contratto che non aveva la mia firma, né il mio consenso. Obbligando un lavoratore straniero a lavorate a tempo pieno, mentre sulla carta avevano scritto 30 ore settimanali, un part-time! Lo stesso stipendio sia per 30 ore sett che per 54 ore sett!

Il 16 dicembre 2015 il Consiglio generale ha approvato il Codice Etico della Cisl. "Con il Codice etico e comportamentale,

Avv[redacted]
[redacted] - Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: studiolegaleavv[redacted]@gmail.com

Torino, 28 ottobre 2020

Gent. Sig.ra
Carmen Gabriela [redacted]
Via pec all'indirizzo [redacted].carmen@pec.libero.it

Oggetto: [redacted] / Eredi G[redacted] - B[redacted]

Gentile Signora,

A seguito del colloquio telefonico di questa mattina sia con Lei sia con il sig. S[redacted] B[redacted] dall'utenza telefonica n. [redacted] – a quanto mi consta appartenente al suddetto sig. S[redacted] B[redacted] - non mi è più possibile assisterLa. Le affermazioni, inaccettabili nei mei confronti, da parte Sua e del sig. S[redacted] B[redacted], relativamente alle quale mi riservo ogni azione, sono quelle secondo cui io l'averi "presa in giro", "non avrei fatto nulla", e "avrei fatto gli interessi della controparte".

È a Lei ben noto il contenuto di quanto Le ho specificato, in punto mio compenso, nei mostri recenti colloqui, ed in particolare nel nostro ultimo incontro, in Studio, lo scorso 22 ottobre. Mi limito qui a ricordarLe che sin dalla fine dello scorso mese di luglio Le avevo specificato che se Lei si fosse determinata non accettare la proposta transattiva formulata dalla controparte e esplicitata nelle bozze di scrittura di transazione predisposte dalla controparte e da me più vote riviste e riformulate – proposte, peraltro, a mio parere, sicuramente accettabili, anche se la decisione in merito spettava a Lei – nel dare corso al giudizio Le avrei chiesto la somma di € 500,00, compresa CPA a titolo di acconto compenso, anche e soprattutto in considerazione dell'approfondimento degli aspetti previdenziali della vicenda resosi necessario per illustrare meglio tali aspetti alla controparte nell'ambito delle trattative, finalizzate ad una revisione della proposta in senso a Lei ancora più favorevole.

Avv. [redacted]
[redacted] Torino -
Tel. [redacted]
Fax [redacted]
Email: studiolegaleavv[redacted]@gmail.com

****

Qui di seguito Le specifico il compenso a me spettante per l'attività svolta ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, comma 6 legge n. 247/2012, 1, 20 e allegato unico del Decreto del Ministro della Giustizia 10/3/2014 n. 55 in G.U. 2/4/2014 N. 77

Valore € 10.398,39

Compenso	1.890,00
Spese forfetarie 15 % compenso (15 % di € 1.890,00)	283,50
Subtotale	**2.173,50**
CPA 4 % su imponibili CPA (2.173,50)	86,94
Bollo	2,00
TOTALE GENERALE	**2.262,44**

***

Al solo fine di evitare spiacevole prolungarsi di contenzioso, sono disponibile a ricevere al saldo l'importo di € 500,00 compresa CPA, relativamente al quale allego alla presente fattura *pro forma*, soltanto ove il pagamento avvenga entro il 15 novembre prossimo.

****

Nel contempo informo l'Avv. M[redacted] R[redacted] M[redacted] difensore nella svolta fase stragiudiziale della signora R[redacted] B[redacted] che io non La rappresento più.

Distinti saluti

Avv. [redacted]

Valore € 10.398,39 valore di che cosa? Lei ha combattuto perché io guadagnassi 3000 € (verbali di accordo).

Visto che Lei parla di guadagni, mi ricordi quanto/cosa, ho guadagnato, grazie al suo lavoro. Oltre le due volte fatturato 150€, cioè 300 € per il ritiro dei documenti da INPS e ITL (perché bisogna pagare per scoprire le falsità in base a cui INPS e ITL hanno archiviato), 500€ per fare dei calcoli delle buste paga, di cui poi ha detto che comunque non servono, perché in Tribunale si faranno altri. Avendoli già portato i calcoli fatti dal sindacato per i stessi periodi, calcoli di cui la controparte era alla conoscenza, ma di cui non ha mai voluto sapere.

Non ho mai capito perché non ha considerato quello che ho sempre detto: <<non perda tempo, perché l'Avvocato della controparte è una vecchia conoscenza, ex tutore della malata, la stessa che doveva fare un esposto al giudice di tutela e non l'ha mai fatto, Lei aveva anche le mail mandate, la stessa che ha rifiutato il tentativo di conciliazione da parte del lavoratore>>. Per me era limpido chi sia e come ragiona, abbiamo solo perso tempo. Come mai ha sempre insistito che io mi devo presentare in Tribunale come se la denuncia INPS non fosse fatta, come se la figlia non ha dichiarato il falso. Tutta questa storia, dei raggirati lavoratori domestici stranieri, in sedi sindacali, in sedi INPS, anzi anche Lei mi aveva fatto firmare un foglio di "segretezza della transazione tra avvocati" senza farmi capire più di tanto, senza darmi una fotocopia e senza scrivere grande, che per i 3000 € che mi voleva fare guadagnare dalla controparte, in cambio di rinunciare ai contributi di prima del 2015 (perché era questa l'ultima novità che appena mi aveva comunicato), se l'accordo cade, io li devo dare 2.262,44 €. Lei non ha mai dichiarato, fatto firmare, espresso esattamente un suo tariffario in tutto questo tempo, ed è tanto da quando chiedevo di iniziare il processo. Lei è sempre andato con calma, dimenticando che io ero già in disoccupazione misera, dal ottobre 2019, grazie a chi della legge non le importa nulla. Fra tempo ho esposto al Ministero di Giustizia, l'iter che bisogna fare un lavoratore domestico in essere che assiste disabili, fino ai nostri giorni. Il secondo malato, Lei l'ha perso per strada, non ha inserito in accordo un superminimo, nemmeno sfiorando una sola ora di straordinari, notturno, preparando tutto al mio favore, per 7 anni e 9 mesi di inferno, un bel 3000 € di cui avrei dovuto pagare anche la mia parte di contributi, stando alla larghezza d'animo della controparte. Non era quello che io desideravo e non era quello il mio bene. Le bozze fanno vedere bene il mio guadagno di 3000 € in cambio di rinuncia.

Una volta perdere dai anni di contributi, una volta dal totale per cui avevo già spesso 500 € per calcolare (senza straordinari e notturno, secondo malato), tutto ridotto a 3000 € con rinuncia di ogni pretesa, per ultimo stando ai caprici di "voler pagare i contributi solo dal 2015", chi ha mentito e dichiarato il falso dall'inizio alla fine? Allegherò anche questa spesa che Lei chiede, il disoccupato di 400 € mensili, arrivata grazie al suo tirare per le lunghe con chi sapeva bene che non era il caso. Intanto mi faccia avere che foglio mi aveva fatto firmare al riguardo della segretezza di cui non devo capire più di tanto.

Se Lei avrebbe spiegato per bene, chiaramente, tutti questi suoi modi di calcolare la sua parte, io non sarei mai più entrata nel suo studio una seconda volta. Gli avrei tolto il disturbo dall'inizio.

In fede,

E[redacted] Carmen

Data 20/11/2020

From: [redacted]carmen@pec.libero.it <[redacted].carmen@pec.libero.it>
To: dgdirittiumani.dag@giustizia.it
Date: 28-mag-2021 16.53.38
Subject: Quando l'unico mezzo che tutela il lavro non esiste, il lavoratore è condannato: la buonafede oppure la malafede di chi lo paga
Attachments: erroredigiudizio.pdf, alessandria2705.pdf

Buongiorno,

Dal 2017 affronto un meccanismo che mette in ginocchio i lavoratori domestici conviventi con disabili. In Italia non esiste alcuna tutela contro la malafede. Non può essere punito il lavoratore se in Italia non esiste: alcun mezzo di riconoscimento/ tutela del lavoratore con disabili a carico. Non è stato possibile nemmeno con la denuncia in essere. Non è bastato l'interessamento dell'Ambasciata per mettere fine ad un abuso che andava avanti da oltre 5 anni. L'unica tutela contro la malafede, sarebbe stata l'istallazione delle telecamere da parte del lavoratore. Non è possibile condannare a morte a livello lavorativo, privarlo dei contributi, giusta disoccupazione – impedendo il reale rilevamento del orario di lavoro svolto. Con due disabili a carico, un contratto che non può essere fatto che a tempo pieno – anche l'evidenza rinnegata, mai vista tanta indifferenza e prepotenza. A chi ha 2/3 ore di aria al giorno, tutto il resto della giornata rinchiuso con i malati, gli viene impedito un pezzo di carta, qualsiasi mezzo giuridicamente valido, che possa liberarlo dall'abbandono d'incapace, perché uscire/entrare in quella abitazione, era uscire/entrare dal posto di lavoro. Nulla da fare per anni.

Non possono essere condannati i lavoratori alla fame perché abbandonati al proprio destino.

INPS che non vuole costatare le irregolarità contrattuali, ITL – INL – per anni in essere si chiedeva un pezzo di carta per far valere il reale orario svolto, non un contratto truffa che aveva fatto CAF/CISL Casale Monferrato.

Lavoratori ridotti in miseria, grazie a INPS Alessandria che ha sempre rifiutato di chiarire: com'è possibile NON VEDERE IL LAVORATORE CHE DENUNCIA IN ESSERE, rifiutarli aiuto, abbandonarlo, archiviare per poi impedire il recupero dei contributi.

Grazie,

E[redacted] Carmen

From: [redacted].carmen@pec.libero.it
<[redacted].carmen@pec.libero.it>
To:
direzione.regionale.piemonte@postacert.inps.gov.it
Date: 28-giu-2021 11.20.49
Subject: Quando il lavoratore non ha soldi per difendersi - rifiutati suoi diritti per oltre 2 anni in essere
Attachments: cisl-inps-alessandria.jpg

Alla cortese attenzione della Direzione Regionale Piemonte INPS - Dott.ssa Emanuela Zambataro

Oggetto: la denuncia di una lavoratrice straniera in essere, con un contratto sbagliato da CAF/CISL Casale Monferrato, quello che è venuto fuori

E' una lettera aperta al Dott. Mario Scotti - combinazione CISL è l'autore del contratto truffa. A noi nessuno ci considera, nemmeno il Presidente signa CISL autore del contratto? L'INPS ostacola il recupero dei contributi, achi avrebbe finito in strada se gli chiedeva prima, perché si sdegna INPS di recuperare i contributi di un lacvoratore truffato da un sindacato non suo, uno straniero disinformato? Paradossalmente, l'unica figlia dice che lei vuole pagarli, ma è l'INPS che non vuole accettare. Lo stesso INPS che archivia il caso - SENZA ORARIO GIORNALIERO, PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO.

[redacted]

In fede,

E[redacted] Carmen

MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Nesecret

Nr. 464/DGAERI/26.03.2020

Către: Doamna Carmen Gabriela Enescu
Email: enescu.carmen@[redacted]

Ref: Petiția transmisă Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Stimată doamnă Enescu,

Ca urmare a adresei dumneavoastră transmise Ministerului Muncii și Protecției Sociale în data de 8 martie 2020, înregistrată în cadrul Direcției Generale Afaceri Europene și Relații Internaționale cu nr. 464/09.03.2020, vă supunem atenției următoarele:

Din informațiile puse la dispoziție de Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României în Republica Italiană reiese că misiunea diplomatică nu deține competențele legale pentru a contesta răspunsul asumat de către autoritățile italiene. Așa cum am precizat în adresa anterioară, atât INPS cât și ITL Alessandria au elaborat un răspuns comun privind aspectele sesizate de dumneavoastră în care au specificat că își mențin punctul de vedere comunicat, respectiv faptul că nu au fost furnizate probe suficiente pentru modificarea deciziei. Având în vedere că Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale nu deține competențe în acordarea asistenței juridice, ați fost îndrumată să vă adresați unei instanțe de judecată, cu sprijinul unui avocat.

Precizăm că petiția dumneavoastră a fost transmisă spre analiză și formulare a unui punct de vedere și Inspecției Muncii din România care ne-a comunicat că nu deține competențele legale pentru a interveni în acest caz și nu se poate pronunța cu privire la răspunsul asumat de autoritățile italiene. Inspecția Muncii a precizat, de asemenea, că este foarte important ca cetățenii români care desfășoară activități lucrative în domeniul îngrijirii persoanelor vârstnice la nivelul Uniunii Europene (Austria, Germania, Republica Italiană) să fie informați cu privire la condițiile de muncă din statul gazdă, pentru evitarea situațiilor de constrângere financiară și a posibilelor practici abuzive privind timpul de muncă și condițiile de muncă cu atribuții suplimentare.

Reiterăm faptul că, în vederea protejării intereselor lucrătorilor români în străinătate, în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale funcționează Corpul atașaților pe probleme de muncă și sociale, care asigură reprezentarea ministerului în cadrul misiunilor diplomatice ale României în străinătate,

Str.Dem.I.Dobrescu, nr.2-4, Sector 1, București
Tel./Fax: +4 021 312 1317
drici@mmuncii.gov.ro
www.mmuncii.gov.ro

conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 81/2020 din 28 ianuarie 2020 privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale. Conform actului normativ menționat, personalul desemnat are următoarele atribuţii: susţinerea şi protejarea intereselor lucrătorilor români în străinătate; promovarea mobilităţii lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene; informarea lucrătorilor asupra riscurilor muncii ilegale.

Vă recomandăm să vă adresați Biroului atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României în Republica Italiană, pentru informații suplimentare privind condițiile de muncă din Republica Italiană și consiliere pe probleme de muncă și sociale: https://roma.mae.ro/contact.

Cu deosebită considerație,

ROMÂNIA
DIRECȚIA GENERALĂ AFACERI EUROPENE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE
MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Liana-Ramona Moștenescu-Vasiliu
Director general
Direcția Generală Afaceri Europene și Relații Internaționale

(MOD.A)

RILEVAZIONE MENSILE ORE/GG. DI LAVORO

NOME DEL LAVORATORE _____

DATORE DI LAVORO _____

DATA DI ASSUNZIONE _____ DATA DI CESSAZIONE _____

MESE _____ ANNO _____

DATA	GIORNO del mese	ORE/GG. LAVORO dalle - alle	ORE/GG. ASSENZA dalle - alle	DATA	GIORNO del mese	ORE/GG. LAVORO dalle - alle	ORE/GG. ASSENZA dalle - alle
1				17			
2				18			
3				19			
4				20			
5				21			
6				22			
7				23			
8				24			
9				25			
10				26			
11				27			
12				28			
13				29			
14				30			
15				31			
16							
TOTALE ORE				**TOTALE ORE**			

CODICI ASSENZA:

FI = FESTIVITA' INFRASETTIMANALI
FE = FERIE
M = MALATTIA
I = INFORTUNIO SUL LAVORO
MA = MATERNITA'
CM = CONGEDO MATRIMONIALE
PR = PERMESSI RETRIBUITI
PNR = PERMESSI NON RETRIBUITI

DENUNCIA RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

N. 9511220194 - 13 DEL 05/12/2011

Ricevuta

Sede INPS di riferimento: CASALE MONFERRATO
Emers. lavoro irr. art. 1-ter della L. n. 102/2009:**NO**
Categoria: **BADANTE**

Datore di Lavoro Codice Fiscale: [redacted]

PERSONA FISICA
Cognome: G[redacted] Nome: M[redacted]
Professione:
Cittadinanza:**ITALIANA**
Luogo di nascita: A[redacted] Provincia di nascita: [redacted]
Data di nascita: [redacted] Sesso: **F**

INDIRIZZO DEL DATORE DI LAVORO
Indirizzo: **VIA** [redacted] Frazione:
Comune: [redacted] Provincia: **AL**
CAP: [redacted] Recapito telefonico: [redacted]
Altro recapito telefonico: Fax:
E-mail:

ESTREMI DEL DOCUMENTO DI IDENTITA'
Tipo documento: **CARTA IDENTITA'** Numero: [redacted] Scadenza: [redacted]

Lavoratore Codice Fiscale: [redacted]

GENERALITA' DEL LAVORATORE
Cognome: E[redacted] Nome: **CARMEN GABRIELA**
Cognome del coniuge: Cittadinanza:**ROMANIA**
Luogo di nascita: **ROMANIA** Provincia di nascita: **RO**
Data di nascita: [redacted] Sesso: **F**

INDIRIZZO DEL LAVORATORE
Indirizzo: [redacted] Frazione:
Comune: [redacted] Provincia: **AL** CAP: [redacted]
Recapito telefonico: [redacted] Altro recapito telefonico:

ESTREMI DEL DOCUMENTO DI IDENTITA'
Tipo documento: **CARTA IDENTITA'** Numero: [redacted] Scadenza: [redacted]

Questionario
Data Assunzione: **07/12/2011** Data fine rapporto di lavoro:
Numero di ore settimanali: **30** Retribuzione/compenso mensile: **€ 897,14**

IL LAVORATORE SVOLGE SERVIZIO CONTINUATO E FRUISCE DI VITTO E ALLOGGIO?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' CONIUGE DEL LAVORATORE?	NO
IL DATORE DI LAVORO E' PARENTE O AFFINE ENTRO IL TERZO GRADO DEL LAVORATORE?	NO
PARENTELA O AFFINITA'	
SUSSISTE CONVIVENZA TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE?	SI
IL DATORE DI LAVORO E' GRANDE INVALIDO DI GUERRA O DEL LAVORO OVVERO MUTILATO O INVALIDO CIVILE OVVERO CIECO CIVILE? (CON ASSEGNO DI ACCOMPAGNAMENTO - LEGGI 18/80, 508/88)	NO
IL DATORE DI LAVORO E' SACERDOTE SECOLARE DI CULTO CATTOLICO?	NO

Seguirà comunicazione ufficiale

INPS COLD

Attenzione: La presente ricevuta della domanda di iscrizione non certifica la validità del rapporto di lavoro.

L'avvenuta registrazione negli archivi INPS sarà comunicata con lettera ufficiale.N.B.: Qualora entro 30 gg dalla presentazione della domanda non si è ricevuto riscontro ufficiale, contattare la propria sede INPS di riferimento o il Contact Center al numero 803.164.

Oggetto: La soluzione che potrebbe fermare i costi inutili, denuncia del lavoratore domestico in essere, non bisogna arrivare in Tribunale. Motivi della non soluzione: unici esclusi dal LUL, non viene data la fotocopia del verbale di interpello (specialmente per i lavoratori stranieri sarebbe utile), non sono ammessi testimoni al verbale, non si fa il verbale di primo accesso? La video registrazione dei incontri e la fotocopia, almeno ai lavoratori stranieri porrebbe fine a tutti malintesi.

La confusione tra l'importanza dell'abitazione privata per la tutela della privacy (dei malati e varie), MA se solo la costatazione SUL POSTO DI LAVORO è la soluzione, il lavoratore viene costretto a lavorare senza poter contare il suo reale orario di lavoro(straordinari, notturno compreso) sotto la dicitura di un part-time con due disabili a carico di cui ispettori INPS non fanno nome. La vorator̂e che deve scegliere tra "l'abbandono di incapace" – uscire senza che nessuno rimanga – oppure invisibile per l'orario veramente svolto, il lusso del aver denunciato - mobbing!

- Lasciare come "datore di lavoro", un malato affetto di Alzheimer e di mutismo
- Contratto di lavoro fatto partire senza il consenso del lavoratore
- Sindacati che consigliano di non denunciare perché senza alcuna tutela
- L'inesistenza di un orario giornaliero distribuito dalle ore …alle, con disabili a carico di cui (INPS – ITL trovano che sia tutto regolare)
- Risposte incomplete, parziali date ai lavoratori stranieri, inclusa Ambasciata
- Incontro in sede "protetta" sindacato – stesso che ha sempre sbagliato contratto e buste paga con promesse mai compiute

Si parla del sindrome Italia delle lavoratrici domestiche, non tanto come lo stress lavorativo, in quanto stress combattivo per i diritti calpestati e raggiri (per 7 anni le notti spezzate) per poi combattere con mulini a vento. Senza contributi pagati per il reale lavoro svolto. Tutti lavoratori sotto CS conviventi sono stati privati sia lo Stato che il lavoratore del rimanente 45% dei contributi, con la complicità di chi faceva questo tipo di contratti e di chi NON VOLEVA VEDERE che non sono regolari (inesistenti in CCNL).

Allego l'esposto mandato a ILO Roma del caso che avrebbe soluzioni semplici se alcune cose fossero rispettate. Testo mandato anche alla Commissione del senato per diritti umani anche alla segreteria del Quirinale.

Milano, 22 settembre 2020

Gentile Carmen E[redacted]

grazie per aver partecipato al nostro concorso di idee

Un settore pubblico acceleratore di sviluppo.

Abbiamo ricevuto numerose proposte, tutte valide, e la selezione si è rivelata particolarmente ardua. Purtroppo la sua idea non è risultata vincitrice.

Confidando che possa mantenere l'interesse per i temi al centro del concorso e per quelli affrontati quotidianamente da lavoce.info, le rinnoviamo i ringraziamenti e le rivolgiamo i migliori auguri per il prosieguo della carriera.

Grazie ancora,

la commissione esaminatrice

[redacted]

INDICE

La firma del mio nome è malamente riprodotta nei verbali del 05/03/2018 (quella firma blu sopra la scansione (pag. 145 -146); alla (pag. 39 e 40) del 13/02, soprattutto nella seconda parte, il retro, che risulta anche diverso da fronte, scansionato. Ogni mio verbale iniziava con: "lavoro dal 01/11/2011" – e guardavo pure la sua mano mentre scriveva, non c'è più traccia di quel contenuto ...

Quando guardo la mia firma falsificata, sapendo cosa mi hanno fato tribolare, con il modulo delle rilevazione delle presenze di cui la figlia rideva: <INPS, non ha chiesto nulla, non ha bisogno di queste cose!>. Ho bisogno io però, perché è la mia unica vita privata, professionale, lavorativa! Chiamatela, denuncia in essere - ARCHIVIATA! Io la chiamo, certificazione del MOBBING! Pagina 147, il verbale completamente rifatto, la mia firma falsificata.

Mio nome, scritto di mio pugno, originale: nelle pagine 19, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 91 (4 firme), 111, 112, 145, 146, 147, 273, 274, 275, 276, 277, 283. Il verbale firmato fuori, è un scarabocchio, perché la biro non scriveva – freddo, non c'era che una ringhiera di 2 ditta per appoggiare, qualche B.P. non chiamata come prova di firma è perché firmata senza appoggiare il braccio, a volo, "in due piedi". Da seduti, firmare è cosa diversa: i verbali nella sede INPS, ITL, sono stati firmati comodamente, perciò, ritrovare il mio nome forzato, senza lettera "r" poi farlo in modo in cui io non lo faccio mai. Cosa vuoi che sia una firma della badante, il caso vuole che la badante in causa è un ex funzionario pubblico, che anche prima di fare quello aveva lavorato da impiegata - tutto a base di firma - 12 anni firmando e firmando. Lavorando poi altri 2 anni con le carte d'identità, confrontare sempre il vero ed il falso nei documenti, acquisti una certa esperienza, vedere però la tua presunta firma, ti prende un po'.

Le bozze preparate dall'avvocato della controparte, la stessa avvocatessa, tutore della malata, la stessa che aveva rifiutata il tentativo di riconciliazione (moduli mandati 3 volte): "assunta dal 01/11/2011" rinnegato sino alla data delle bozze, per poi <regolarmente denunciata all'INPS – dal 01/11/2011>, ma davvero, l'ha fatto CISL Alessandria? Avrei visto, da ignorante, un po' di conflitto d'interesse: stessa avvocatessa. Tutte le buste paga, per il datore di lavoro, ha firmato solo ed esclusivamente la figlia, la malata non avrebbe potuto tenere nulla in mano, la malattia fa questo, ma INPS, ITL, INL, lo sapevano benissimo, avevano verificato "diligentemente".

Io ho finito la stesura della mia "Via crucis", l'ultima stazione (per me) era creare il libro, 138 – passi, per amore e rispetto della legalità, del lavoro, mancata tutela lavoro, tutela salute per lavoro notturno, LUL, finalmente, inserire l'orario ATTACATO al contratto di lavoro, responsabilizzare chi fa contratti part-time SENZA ORARIO giornaliero collocato, figuriamoci per contratti a tempo indeterminato!

21/07/2021 *Enescu Carmen Gabriela*, Romania,

militante per diritti umani, una che ha dato le dimissionato il giorno prima di partire verso Italia, dal "posto fisso", referente di specialità, Centro per Impiego. Guerriera di natura, riparatrice di brecce sociali.