



L'abitazione può diventare dipendenza aziendale

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con l'ordinanza n. 761 dello scorso 14 gennaio 2026, la Cassazione si è pronunciata in tema di competenza territoriale nel caso in cui il rapporto di lavoro si svolga presso l'abitazione del lavoratore.

Nel caso di specie, un lavoratore aveva adito il Tribunale di Tivoli per il pagamento di differenze retributive e TFR. Il Tribunale aveva dichiarato la propria incompetenza territoriale, ritenendo competente il Tribunale di Latina, poiché rispondente alla sede dell'impresa e al luogo di stipulazione del contratto. Il lavoratore proponeva dunque regolamento di competenza, deducendo di non avere mai svolto attività presso la sede datoriale e di eseguire la prestazione (accompagnamento di pazienti presso strutture sanitarie) utilizzando un mezzo aziendale custodito presso la propria abitazione, dalla quale riceveva quotidianamente istruzioni tramite telefono.

La Cassazione ha confermato, quindi, la tesi del lavoratore e la competenza del Tribunale di Tivoli, competente quale luogo di svolgimento della prestazione.

Il criterio della «*dipendenza alla quale è addetto il lavoratore*», di cui all'art. 413, comma 2, c.p.c., non va riferito all'atto con il quale il lavoratore è destinato alla stessa (anche se indicato nel contratto di lavoro), ma all'effettivo svolgimento della prestazione presso di essa. Tale criterio dev'essere interpretato in senso estensivo, con la conseguenza che costituisce dipendenza dell'azienda ogni complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, pur di modesta entità, anche se in esso non si esercitano poteri decisionali e di controllo. Anche l'abitazione del lavoratore può, conseguentemente, essere qualificata, ai fini della determinazione della competenza, come dipendenza, purché nella stessa si rinvenga il minimo di beni aziendali necessari per la prestazione lavorativa. La Corte ha poi ribadito che per la configurabilità di una dipendenza aziendale non sia necessario che i locali o le attrezzature siano di proprietà del datore di lavoro, ben potendo essi appartenere al lavoratore stesso o a terzi, e che, a tal fine, sia sufficiente l'operatività anche di un solo dipendente, aderendo dunque a un'interpretazione molto estensiva del dettato normativo, che può avere ripercussioni importanti, considerando la sempre maggiore diffusione del lavoro agile.



EuroconferenceinPratica

webinar **gratuito**

**L'intelligenza artificiale
applicata allo Studio
del Consulente del Lavoro**

27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >

