

## Giornata della Donna ANMIL 2017

### LA TUTELA GIURIDICA DEL LAVORO DI COLF E BADANTI

a cura dell'Avv. Maria Giovannone - Responsabile Lavoro e Sicurezza ANMIL

#### Breve excursus storico

I prestatori di lavoro domestico sono definiti dalla legge del 2 aprile 1958, n. 339, all'art. 1, come gli *“addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura”*. Dunque, per “domestici” si intendono i lavoratori di ambo i sessi che prestano, a qualsiasi titolo, la loro opera per il funzionamento della vita familiare. A titolo esemplificativo, rientrano in tale definizione colf, badanti, assistenti familiari, babysitter, governanti, camerieri, cuochi ecc.

Precisamente **il termine colf nasce dall'unione delle parole collaboratore (o collaboratrice) e familiare, mentre con il termine badanti si fa riferimento a una forma di lavoro domestico, destinata a garantire assistenza a persone che non sono in condizioni di piena autosufficienza** o che, comunque, hanno bisogno di assistenza in ragione di condizioni di salute o di età. La badante, nella maggioranza dei casi, svolge contemporaneamente sia attività per la casa (pulizia degli ambienti, preparazione dei pasti, lavanderia) sia attività per la persona (igiene, compagnia, sorveglianza) sia attività che garantiscono il mantenimento di relazioni con l'esterno.

Originariamente la finalità del rapporto di lavoro domestico, ovvero la soddisfazione delle esigenze della famiglia, rendeva del tutto normale la coabitazione tra i beneficiari delle prestazioni di lavoro e il dipendente, la cui permanenza all'interno dell'abitazione presso cui svolgeva la propria attività lavorativa, aveva spesso inizio in giovane età e si protraeva per tutta la vita lavorativa, oltre che per tutta la sua vita biologica. Nel corso del tempo è senza dubbio mutata l'organizzazione del lavoro domestico, nella cui nozione sono rientrati rapporti in prevalenza non esclusivi, caratterizzati da un impegno lavorativo temporalmente delimitato, spesso in relazione all'esecuzione di compiti ben determinati e senza necessità di coabitazione del lavoratore domestico nell'abitazione del datore di lavoro.

Parallelamente a tale evoluzione organizzativa c'è stata un'evoluzione normativa. Infatti **inizialmente**, in forza dell'art. 2068, comma 2 del Codice Civile, **i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale e domestico erano sottratti alla disciplina del contratto collettivo di lavoro**. Tali prestazioni erano infatti disciplinate solo dagli articoli da 2240 a 2246 del Codice Civile e dalla legge 2 aprile 1958 n. 339. Solo nel 1969, con la sentenza del 9 aprile n. 68, la Corte Costituzionale è intervenuta dichiarando costituzionalmente illegittimo il suddetto secondo comma dell'art. 2068 del Codice Civile, affermando pertanto l'illegittimità della sottrazione del rapporto di lavoro domestico all'azione contrattuale. Questo ha condotto all'inclusione della contrattazione collettiva tra le fonti normative regolatrici del rapporto di lavoro domestico.

#### La disciplina attuale

Attualmente la disciplina del lavoro domestico non è rinvenibile in un unico contesto normativo. **Le norme generali si trovano, innanzi tutto, nel Codice Civile, agli articoli 2240-2246** (Capo II del Titolo IV, del Libro V), le cui disposizioni rimangono ancora valide per i lavoratori “ad ore”. **Per i domestici impiegati per almeno 4 ore al giorno si applica la legge n. 339 del 1958** sopra

1/4



richiamata, la quale regolamenta in termini essenziali la materia. Un essenziale riferimento della disciplina e delle varie facoltà e obblighi in capo al datore di lavoro e al lavoratore domestico in merito a numerosi aspetti, quali i minimi retributivi, il massimo di ore da svolgersi, le ferie, le possibilità di cessazione del rapporto di lavoro e altro, è fornito dal contratto collettivo nazionale di lavoro nel settore domestico. Quest'ultimo completa, infatti, la generale previsione della legge e determina, quindi, gli standard di riferimento da osservare e applicare, con possibilità di modifiche solo in senso più favorevole per il lavoratore.

Sembra necessario, oltre che opportuno, fare a questo punto del discorso un breve riferimento alle misure in tema di emersione del lavoro nero. Infatti, **il lavoro domestico è un settore in cui, più che in altri, il concomitante interesse del datore di lavoro e della domestica** (che magari già fruisce del trattamento pensionistico), **rendono più frequente la possibilità di ricorso al lavoro nero.**

Uno degli interventi legislativi più rilevanti in merito all'emersione del lavoro nero è stato il decreto legislativo n. 276 del 2003, che ha introdotto in Italia il **lavoro accessorio** (articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003), al quale sono stati dedicati ben tre articoli. Con il successivo articolo 22 della legge n. 133 del 2008, poi, la disciplina del lavoro accessorio è stata sostanzialmente riscritta e si è stabilito che esso può trovare applicazione in numerosi settori di attività.

Il lavoro accessorio è stato incentivato in vari modi. Il compenso erogato per il lavoro accessorio è infatti esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo status di disoccupato o di inoccupato del lavoratore. Inoltre, i rapporti di lavoro occasionale e accessorio non sono oggetto di comunicazione *on line* anticipata al centro per l'impiego né devono essere conteggiati all'interno del Libro Unico del Lavoro. Questo regime appare coerente con il fatto che, trattandosi di lavori marginali, in gran parte dei casi svolti in ambito familiare, non sarebbe opportuno imporre oneri aggiuntivi al datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve assolvere ad oneri di comunicazione assai semplici, tra cui in particolare iscriversi all'Inps per poter fruire dei carnet di buoni da attribuire al lavoratore domestico la cui tutela previdenziale è assicurata, in parte, dal valore nominale del buono (*voucher*). L'utilizzo dei buoni lavoro semplifica certamente molti adempimenti amministrativi necessari per la corretta gestione del rapporto di lavoro domestico e rappresenta una valida modalità di utilizzo della colf, ma solo nei casi in cui le prestazioni di cui si ha bisogno siano limitate.

Tuttavia con il d.lgs. n. 81/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act, il Governo è intervenuto **sulla normativa del lavoro accessorio**. In particolare **le modifiche apportate sono essenzialmente due: la prima mira a garantirne la piena tracciabilità dei voucher**, prendendo ad esempio la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente con alcune specificità, introducendo nuovi obblighi di comunicazione per chi li utilizza per retribuire prestazioni di lavoro accessorio (e precisamente l'obbligo da parte del committente di comunicazione obbligatoria dei voucher all'INPS un'ora prima del loro utilizzo). **La seconda modifica esclude il settore agricolo dall'applicazione del limite imposto ai committenti imprenditori**, i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente.

Pertanto, **nell'ambito del lavoro domestico, si possono retribuire con i voucher i rapporti di lavoro occasionali, senza limiti quantitativi o temporali**, nel rispetto dei su menzionati obblighi. **Gli unici limiti previsti sono l'impossibilità che il datore di lavoro domestico sia un professionista o un'impresa in quanto tale** (in questo caso, se il collaboratore domestico lavorasse presso uno studio o un'azienda, sarebbe al di fuori dell'ambito della collaborazione familiare) **e il limite annuo di retribuzione erogabile alla colf con i voucher pari a 9.333 euro lordi e 7.000 euro netti.**



## I profili di salute e sicurezza sul lavoro

**Per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, i servizi domiciliari di cura alla persona o alla casa sono caratterizzati dalla presenza di numerosi rischi, sia con riferimento all'ambiente di lavoro - quali a esempio il rischio cadute, il rischio gas, il rischio elettrico, il rischio chimico, il rischio alimentare - sia con riferimento all'attività lavorativa svolta - i rischi legati all'orario di lavoro e alla particolarità del rapporto "umano" che si crea tra lavoratore e assistito, il *burn-out*, il rischio di isolamento, la movimentazione manuale di carichi intesa come sollevare, tenere, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico pesante.**

Tali rischi sono aggravati dalla circostanza che spesso le colf e le badanti sono persone prive di un titolo di studio specialistico, che operano senza conoscere i rischi a cui sono quotidianamente sottoposte. Occorre, inoltre, non sottovalutare il fatto che la maggior parte delle badanti proviene dall'estero, quindi alle difficoltà sopra esposte si aggiungono quelle di comprensione linguistica e di differente percezione dei rischi.

Da un punto di vista normativo, deve rilevarsi che **il perno della disciplina della tutela della salute e sicurezza nell'ambito del rapporto di lavoro domestico è ben messo in evidenza già dall'articolo 6 della legge n. 339 del 1958, dove si esplicita l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di assicurare al lavoratore "un ambiente di lavoro non nocivo sia sul piano squisitamente fisico, sia sul piano morale".** Fra le altre disposizioni normative intervenute nel corso degli anni a tutela dei lavoratori domestici si ricordano i richiamati articoli 2242 e 2243 del Codice Civile, che riconoscono rispettivamente solo al lavoratore domestico ammesso alla convivenza familiare il diritto alla cura e all'assistenza medica per l'infermità di breve durata e il diritto al riposo settimanale nonché, dopo un anno ininterrotto di servizio, ad un periodo di ferie retribuito che non può essere inferiore a 8 giorni. Tali diritti, tra l'altro, vengono ripresi dall'articolo 7 della predetta legge n. 339 del 1958.

Si ricorda ancora il Decreto del Presidente della Repubblica n. 1403 del 1971 con il quale è **stata introdotta la tutela assicurativa per malattia a favore di tutti i lavoratori domestici, nonché la copertura previdenziale.** Risulta, quindi, pienamente applicabile il decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 e il riconoscimento all'infortunato dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea e la rendita per inabilità permanente.

La tutela della lavoratrice domestica in caso di maternità viene, invece, garantita dalla legge n. 1204 del 1971, la quale prevede il divieto di adibizione al lavoro durante il periodo di astensione obbligatoria e la relativa tutela indennitaria; non è, quindi, riconosciuto il diritto all'astensione facoltativa, il diritto alle assenze per malattia del figlio e ai c.d. riposi per allattamento. Il decreto legislativo n. 151 del 2001, all'articolo 62, estende alle lavoratrici e ai lavoratori domestici solo parte delle previsioni relative al congedo di maternità e paternità.

**Il lavoro domestico è anche contemplato nelle disposizioni del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008).**

Nel dettaglio il d.lgs. n. 81 del 2008 (confermando quanto stabilito dal decreto legislativo n. 626 del 1994) ha escluso il lavoro domestico dall'ambito della tutela prevenzionistica. Infatti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nella definizione di lavoratore tutelato non viene fatto rientrare il lavoratore domestico. Ciò, ovviamente, quando l'attività è resa a favore di committenti (associazioni o privati cittadini) privi dei caratteri di imprenditorialità o professionalità. La *ratio* è quella di escludere dall'ambito di applicazione del Testo Unico tutte quelle attività caratterizzate dal connotato della "familiarità" e che fuoriescono dall'ambito di tradizionale tutela del lavoro prestato nell'impresa.



Tuttavia, il successivo comma 8 dell'articolo 3 aveva inizialmente esteso il campo di applicazione della tutela ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali e accessorie, ai sensi dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e dunque anche ai lavoratori domestici nell'ambito di rapporti di lavoro accessorio ad esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, dei lavoratori che effettuano prestazione di insegnamento privato supplementare, l'assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati e disabili.

L'articolo 20 del decreto attuativo del Jobs Act n. 151 del 14 settembre 2015 ha modificato il richiamato comma 8 dell'articolo 3 del d.lgs. n. 81/2008, ridefinendo le tutele di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per i prestatori di lavoro accessorio. Nel dettaglio, adesso nei confronti dei lavoratori che effettuano tali prestazioni le disposizioni prevenzionistiche del Testo Unico in capo al lavoratore si applicano integralmente solo nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista, mentre negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Restano comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni del Testo Unico e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

**Pertanto le colf e le badanti che effettuano prestazioni di lavoro occasionalmente, sono tutelate dalle norme prevenzionistiche del d.lgs. n. 81/2008 solo se alle dipendenze di un datore di lavoro imprenditore o professionista su cui graveranno tutti gli obblighi prevenzionistici** quali ad esempio l'effettuare la valutazione dei rischi, informare e formare il lavoratore, dotarlo dei dispositivi di protezione individuale (sulla base della valutazione dei rischi), sottoporlo a sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legislazione vigente, e così via.

**Nel caso in cui, invece, la predetta prestazione lavorativa venga svolta per un datore di lavoro privato, la collaboratrice (o il collaboratore) domestica verrà considerata, da un punto di vista prevenzionistico, alla stregua di un lavoratore autonomo**, su cui, a norma dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008, grava l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III e di munirsi e utilizzare, ove necessario, dispositivi di protezione individuale conformemente alle disposizioni del medesimo Titolo III.

Il richiamato articolo 21 riconosce altresì, in relazione ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo quanto previsto dall'articolo 37 sempre del d.lgs. n. 81/2008.

