

LA NUOVA FIGURA PROFESSIONALE DELL'ASSISTENTE FAMILIARE E LA SUA CENTRALITÀ NEL SISTEMA DEL WELFARE "FAI DA TE".

Giuseppa Damiri

Docente a contratto di diritto del lavoro nell'Università di Messina

Sommario: 1. Lavoro domestico e dignità sociale: utopia o realtà? — 2. L'assistente familiare acquista lo *status* professionale di "vero" lavoratore. — 2.1. Il giusto equilibrio fra tempo di lavoro e periodo di riposo. — 2.2. Il maggior "peso" dell'obbligo di riservatezza nella dinamica del rapporto di lavoro domestico. — 3. L'estensione della tutela del collaboratore familiare all'interno della *domus*. — 3.1. Il diritto dei lavoratori domestici ad un lavoro libero da timori, violenze e molestie. — 4. Conclusioni.

1. *Lavoro domestico e dignità sociale: utopia o realtà?* — Questione ancora poco esplorata tanto dalla letteratura italiana quanto da quella internazionale, che assume però una rilevanza cruciale nel nostro paese, dove il lavoro domestico salariato rappresenta il vero e proprio perno su cui si regge il sistema di welfare familistico, è quella dei diritti dei lavoratori domestici e, *in primis*, della loro dignità umana e sociale¹.

Dopo circa un decennio dall'adozione della Convenzione n. 189 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sul "Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici" del 16 giugno 2011, è necessario analizzare se, ed in quale misura, il lavoro dignitoso sia diventato una realtà per tutti coloro che appartengono a tale settore e se, concretamente, questi ultimi godono di una tutela giuridica effettiva, in termini di orario di lavoro, salari, sicurezza sociale, salute e sicurezza sul lavoro e, non ultimo, attenzionare il tema delle violenze e delle molestie perpetrate all'interno della *domus*².

La centralità della persona, la sua "vera e propria costituzionalizzazione" trova un fondamento essenziale nel rapporto istituito con il principio della dignità, evidentissimo nella trama costituzionale, e che conferma la necessità di una lettura dell'art. 3 della Costituzione che vada oltre la dialettica tra eguaglianza formale e sostanziale³. Infatti, è proprio in questa norma che troviamo un espresso riferimento alla dignità, là dove si coniuga il riconoscimento della pari dignità sociale di tutti i cittadini con il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La dignità acquisisce la sua dimensione sociale principalmente nel lavoro che rappresenta una delle fondamentali espressioni attraverso cui si esplica la persona umana. Il lavoro è lo specchio bifronte che consente al lavoratore di inverare la propria personalità, quindi di realizzare se stesso, ma anche di riflettere questa immagine all'esterno, ottenendo considerazione sociale, ovvero quel valore che,

¹ Cfr. T. CAPONIO, R. SARTI (a cura di), *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, fasc. 2, aprile-giugno 2013, p. 347.

² Cfr. Rapporto International Labour Organization, *Rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici*, in <https://www.ilo.org-europe>.

³ Cfr. C. SMURAGLIA, *Lo spirito della Costituzione*, in C. SMURAGLIA, a cura di, *La Costituzione, 70 anni dopo*, Roma, 2019, p. 289.

se leso, lo priverebbe della dignità davanti a sé e agli altri⁴. In buona sostanza, si tratta di garantire effettivamente la dignità ed i diritti fondamentali della persona che lavora, del cittadino lavoratore, che non dismette, come abiti da festa, quei diritti quando indossa la tuta da operaio o la divisa da collaboratore domestico⁵.

Certamente la dignità ha una sua dimensione storica, ed è ragionevole pretendere che sia confrontata, giorno per giorno, con la realtà sociale ed economica nella quale deve essere concretizzata. Essa, infatti, non è data una volta per tutte e non può prescindere da ciò che è diffusamente ed intensamente avvertito, in un determinato momento storico, da parte del corpo sociale, come diritto fondamentale dell'uomo, in quanto finalizzato a soddisfare un bisogno essenziale dello stesso⁶.

A riguardo, il lavoro domestico rappresenta il “buco nero”, o quanto meno il settore ove, per la sua spiccata caratterizzazione personale, il concetto di dignità non può essere ridotto ad un mito universalistico, privo di reale concretezza⁷.

Il lavoro domestico è un'importante fonte di occupazione: negli ultimi decenni si è assistito ad un'espansione del settore tanto sul lato della domanda, destinata a crescere alla luce dei cambiamenti demografici, dell'invecchiamento della popolazione e delle sempre maggiori esigenze di assistenza e cura a lungo termine⁸, proveniente sia dalle famiglie della medio-alta borghesia che dai nuclei unipersonali di condizioni anche modeste come nel caso di persone anziane che vivono della propria pensione, quanto su quello dell'offerta, con l'arrivo di immigrate straniere disponibili anche all'impiego co-residente⁹. Proprio l'emergere di un lavoro domestico di nuova generazione, sempre più extracomunitario e sempre più di *care* per gli anziani, che necessita di recuperare appieno il valore della dignità, ha acuito il dibattito sociologico su alcuni tratti che caratterizzano e collocano di diritto questa fattispecie nell'ambito dei rapporti di lavoro speciali¹⁰.

La centralità del valore del lavoro e della persona che lavora ha favorito, dunque, da una parte, l'adozione di politiche di welfare regionali e locali che cercano di rispondere in vario modo alla crescente domanda di cura delle famiglie e, dall'altra, ha dato una notevole spinta ai lavori delle parti collettive che, dopo un ritardo di quattro anni, hanno finalmente rinnovato il contratto nazionale del lavoro domestico applicabile a circa due milioni di assistenti familiari¹¹.

Il CCNL dell'8 settembre 2020, aggiornato con le modifiche introdotte dall'Accordo integrativo del 4 maggio 2023¹², è chiaramente improntato sia al riconoscimento di maggiori diritti a tutte le figure professionali che operano in tale settore sia al riconoscimento del collaboratore domestico come

⁴ Cfr. S. BORELLI, *Who cares? La (mancanza di) dignità sociale per il lavoro di cura*, in Giappichelli 2020, <https://www.dirittolavorovariazioni.com>

⁵ V. G. DE SIMONE, *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in Saggi, 2019, p. 646.

⁶ Cfr. S. BORELLI, op. cit.

⁷ Cfr. G. DE SIMONE, *I lavoratori domestici come attori della conciliazione*, in M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, a cura di, *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Torino, Giappichelli, 2009, p. 61.

⁸ Cfr. Rapporto International Labour Organization, op. cit.

⁹ Cfr. T. CAPONIO, R. SARTI, op.cit., p. 348.

¹⁰ Cfr. sul punto P. PASSANITI, *La cittadinanza sommersa. Il lavoro domestico tra otto e novecento*, in QFSPGM, 2008, p. 233.

¹¹ Cfr. G. DE SIMONE, op. cit., p. 639.

¹² V. CCNL, Lavoro domestico, colf e badanti, dell'8 settembre 2020, aggiornato dall'Accordo integrativo del 4 maggio 2023.

persona, come uomo libero, eguale agli altri uomini, la cui autonomia ed autodeterminazione richiedono rispetto.

Un futuro in cui il lavoro dignitoso diventi una realtà per i lavoratori domestici, e non più semplice utopia, richiede, anzitutto, un maggior senso di responsabilità ed apprezzamento da parte delle famiglie nei confronti dell'operato di questi lavoratori e, poi, non meno importante, un agire concreto delle organizzazioni dei lavoratori domestici, delle organizzazioni dei loro datori di lavoro e dei responsabili politici, proiettato a riconoscere e sancire il valore professionale dell'attività prestata da tutti coloro che operano in tale settore: il dialogo sociale è infatti uno strumento necessario per colmare i deficit di lavoro dignitoso ancora esistenti all'interno del tessuto sociale del nostro paese e del più vasto panorama internazionale¹³.

2. *L'assistente familiare acquista lo status di "vero" lavoratore.* — La definizione tradizionale del lavoro domestico, quale attività, intellettuale o manuale, orientata al soddisfacimento delle esigenze soggettive di vita dei membri della convivenza familiare o parafamiliare e consistente nella prestazione dei servizi inerenti al governo di una casa e ai personali bisogni di coloro che vi abitano¹⁴, necessita di una rivisitazione, dal punto di vista giuridico, sociologico e culturale, a causa dei profondi mutamenti intervenuti nel ruolo e nella vita della famiglia nella società moderna, con l'introduzione accelerata e diffusa di strumenti tecnologicamente nuovi nell'organizzazione della vita familiare, ma anche da un'enorme contrazione della stessa disponibilità di lavoratori e di lavoratrici ad intraprendere questa forma di lavoro¹⁵.

Volgendo lo sguardo al passato è possibile notare subito come sono cambiate le persone che attendevano a mansioni strettamente domestiche, quali servette, cameriere, balie, maggiordomi, oggi infatti la platea dei lavoratori domestici è senza dubbio più ampia, ricomprendendo non soltanto coloro che sono addetti alle ordinarie incombenze familiari, come, appunto, camerieri, colf, badanti, baby-sitter, cuochi, ma anche autisti, giardinieri, custodi e portieri di case private al servizio del nucleo familiare¹⁶. Si è così riconosciuto uno spazio, sempre maggiore, anche ai rapporti di lavoro non esclusivi, caratterizzati da un impegno lavorativo temporalmente delimitato nell'arco della giornata o della settimana, il c.d. lavoro *ad horas*, spesso in vista dello svolgimento di compiti ben precisi e comunque senza necessità di coabitazione¹⁷.

La fornitura alle famiglie di servizi privati di cura di ambienti domestici e persone è un segmento del terziario che in Italia, negli ultimi decenni, ha favorito, assieme ad altre dinamiche, lo sviluppo dei grandi sistemi migratori internazionali: da qui l'importanza della Convenzione n. 189 dell'ILO che, in vigore dal 5 settembre 2013, ha previsto regole importanti ed inderogabili soprattutto per la mobilità internazionale dei lavoratori domestici¹⁸.

¹³ Cfr. Rapporto International Labour Organization, op. cit.

¹⁴ Cfr. F. BIANCHI D'URSO, *Il lavoro domestico*, in Enc. Giur. Treccani, vol. XVIII, Roma, 1990, p. 1.

¹⁵ Le dimensioni di tale contrazione sono evidenziate dal massiccio inserimento di lavoratori e lavoratrici domestiche provenienti dall'estero, in particolare da Paesi del terzo mondo.

¹⁶ V. Novità in materia di lavoro domestico, in <https://www.form-app.it>

¹⁷ Cfr. F. BASENGHI, *Il lavoro domestico*, in P. SCHLESINGER (diretto da), in *Commentario al Codice Civile*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 6.

¹⁸ Cfr. M. BRISCIANI, *Colf e badanti 2021. Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro*, in *Il Sole 24 ore*, gennaio 2021, p. 4.

Nella prospettiva migratoria, l'Italia, aprendo i canali per la migrazione regolare, ha inciso in modo determinante sul processo di registrazione dei contratti di lavoro domestico, mostrando, da una parte, l'intenzione di voler garantire una maggiore protezione ai lavoratori che operano in questo settore, pur in presenza di un quadro legislativo datato, e dall'altra, un impegno forte, concreto diretto al riconoscimento agli stessi dello *status* di "veri" lavoratori.

A tal proposito, fondamentale è stato il contributo offerto dal CCNL del settore domestico dell'8 settembre 2020. Esso contiene interessanti novità sia dal punto di vista retributivo che in termini di inquadramento contrattuale di colf, badanti e baby-sitter, che, con il nuovo contratto collettivo, sono identificati in un'unica e nuova figura professionale, ovvero quella di assistente familiare. Quest'ultimo non solo deve provvedere alla pulizia della casa o alla cura per l'igiene della persona, ma anche sapersi orientare nel contesto sociale, sanitario e culturale dell'assistito, riconoscere le diverse esigenze, avere competenze nutrizionali e muoversi nella rete dei servizi alla persona per garantire il disbrigo di pratiche burocratiche. È questo, in sintesi, il profilo dell'assistente familiare. Un obiettivo individuato al termine di un iter che presuppone necessariamente come base di partenza l'acquisizione di adeguate competenze professionali. La professionalità infatti aumenta il valore del lavoro che si svolge, ne migliora la qualità e consente di affrontare con maggiore consapevolezza i problemi, in particolare quelli connessi alla relazione e alle emozioni¹⁹.

Fondamentale, a tal proposito, è l'importanza dedicata, nelle disposizioni del CCNL, alla formazione del personale domestico, riconosciuta mediante il sensibile aumento delle ore di permesso retribuito per la frequentazione di corsi di formazione professionale, valorizzando i percorsi di certificazione della qualità²⁰, e l'introduzione della figura dell'educatore formato²¹, allo scopo di innalzare la qualità del servizio di assistenza prestato²² e, nel contempo, garantire il diritto alla crescita e all'elevazione professionale anche ai lavoratori domestici, in attuazione del precetto costituzionale di cui all'art. 35 che, in nessun caso, può essere considerato appannaggio esclusivo solo di alcune categorie di lavoratori, a discapito di altre più vulnerabili²³.

2.1 *Il giusto equilibrio fra tempo di lavoro e periodo di riposo.* — Per orario di lavoro s'intende 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.

La disciplina sull'orario di lavoro è stata rivista dal D. Lgs. n. 66 del 2003²⁴, con il quale sono state introdotte rilevanti modifiche all'intero impianto normativo esistente.

Il rapporto di lavoro domestico, da sempre, è stato escluso dalla disciplina generale in materia di orario di lavoro, di riposo settimanale e domenicale in quanto l'ambito nel quale il lavoro viene espletato e la discontinuità tipica dell'attività lavorativa hanno indotto il legislatore del 1923 ad

¹⁹ Cfr. Strumenti per qualificare il lavoro di cura a domicilio, *Assistenti familiari straniere: diritti, opportunità e doveri*, in <https://sociale.regione.emilia-romagna.it>

²⁰ V. Art. 20 CCNL, op. cit.

²¹ V. Art. 9 CCNL, op. cit.

²² V. F. BOSETTI, *Le principali novità del rinnovo del Ccnl lavoro domestico*, in Euroconference, 28 ottobre 2020.

²³ V. Art. 35 Cost.

²⁴ V. D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14 aprile 2003 – S.O. n. 61.

escludere espressamente il rapporto di lavoro domestico dal tetto che, in tema di durata della prestazione, risultava determinato in 8 ore giornaliere o 48 ore settimanali²⁵.

La scelta legislativa si è fondata sulla originaria concezione di questo rapporto che portava ad una supposta inestensibilità di istituti contrattuali legati ad un assetto organizzativo di tipo economicistico-produttivo: la specialità del rapporto che si svolge in un ambiente del tutto diverso da quello della fabbrica o di altro complesso produttivo, la destinazione della prestazione al soddisfacimento delle esigenze personali del datore di lavoro e dei membri della sua famiglia, la notevole varietà delle modalità di svolgimento dei compiti nonché dei bisogni da soddisfare ostavano dunque all'applicazione, al suddetto rapporto, di una precipua regolamentazione in materia²⁶.

A tal proposito anche l'assenza di una specifica disciplina codicistica che si è limitata a riservare all'argomento una sola disposizione, l'art. 2243 c.c.²⁷ che introduce un generico diritto al riposo settimanale, secondo gli usi, ed alle ferie, nulla prevedendo a proposito dei limiti temporali della prestazione nell'arco della giornata²⁸.

Al silenzio del codice civile segue una sommaria previsione della legge n. 339 del 1958, che assicura al lavoratore un conveniente riposo giornaliero e non meno di otto ore consecutive di riposo notturno nonché, in caso di necessarie prestazioni notturne, un adeguato riposo compensativo durante il giorno²⁹. Secondo questa previsione, quindi, l'impegno professionale quotidiano del domestico potrebbe essere dilatato in modo abnorme se posto a raffronto con la generalità degli altri lavoratori dipendenti, nonostante la previsione di due riposi nell'arco della stessa giornata: quello notturno e quello diurno.

Immediati sono stati i dubbi di legittimità costituzionale sollevati in merito alla formulazione di questa norma, carente di ogni riferimento diretto alla durata massima della giornata lavorativa, rispetto al co. 2° dell'art. 36 Cost.³⁰, nonché, di riflesso, della determinazione di una soglia oraria irragionevolmente elevata³¹. Sul punto la Corte ha sottolineato come dalla suddetta norma costituzionale non possa trarsi alcuna pretesa alla predeterminazione di limiti orari uniformi ed indifferenziati per ogni tipo di attività, vista la varietà dei modi in cui queste si esplicano e che la durata massima della prestazione del lavoratore domestico possa, comunque, essere desunta dal principio della tutela dell'integrità fisica del lavoratore, pertanto, l'art. 8 della legge n. 339 del 1958 deve considerarsi un intervento legislativo costituzionalmente corretto³².

Negli anni, la genericità della clausola della "particolare usura", quale limite alla durata massima della prestazione lavorativa del prestatore domestico, può ben ritenersi riempita dalla disciplina dell'orario di lavoro introdotta dalla contrattazione collettiva. E la più indiscussa riprova dell'attenzione che le parti collettive hanno dedicato alla materia dei tempi di lavoro è costituita dalla sensibile riduzione della soglia massima dell'orario normale, sceso, in tre lustri di applicazione

²⁵ V. Art. 1, co. 2°, r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692, convertito in L. 17 aprile 1925, n. 473.

²⁶ Cfr. F. BIANCHI D'URSO, *Il lavoro domestico*, in Enc. Giur. Treccani, vol. XVIII, Roma, 1990, p. 4.

²⁷ V. Art. 2243 c.c.

²⁸ Cfr. R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da BORSI e PERGOLESI, vol. II, Padova 1958, p. 409.

²⁹ V. art. 8 Legge 2 aprile 1958, n. 339.

³⁰ V. art. 36 Cost.

³¹ Cfr. M. OFFEDDU, *Il lavoro domestico*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da RESCIGNO, vol. XV, t. 1, Torino, 1986, p. 669.

³² V. Corte Cost. 7 maggio 1975, n. 101, in *Giust. Civ.*, 1977, III, p. 45.

contrattuale, dalle originarie sessanta alle cinquantacinque ore settimanali per i lavoratori conviventi, fermo restando, su base giornaliera, il *plafond* delle dieci ore non consecutive³³.

Oggi l'istituto dell'orario di lavoro è disciplinato, per un verso, dal D. Lgs. n. 66 del 2003 che, tuttavia, all'art. 17 prevede³⁴, con riguardo al lavoro domestico, che non trovino applicazione le disposizioni riguardanti l'orario normale settimanale, la durata massima dello stesso, il lavoro straordinario, il riposo giornaliero, le pause, il lavoro notturno e le modalità di organizzazione di quest'ultimo, e per altro verso, dalla contrattazione collettiva che contiene la disciplina dell'orario di lavoro effettivamente applicabile per una determinata categoria ed in una specifica azienda³⁵.

Il CCNL Colf e badanti 2020, aggiornato dall'Accordo integrativo del maggio 2023, dispone che la durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata tra le parti, ma con un massimo di 10 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi e 8 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su cinque o sei giorni, per i lavoratori non conviventi³⁶.

Una novità prevista dal recente accordo sul lavoro domestico è poi la possibilità di assumere a tempo parziale, sino a 30 ore settimanali e anche in regime di convivenza, baby sitter addette all'assistenza di bambini fino a 6 anni di età. Più precisamente, l'art. 14 ha previsto che i lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali. Il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie: interamente collocato tra le ore 6:00 e le ore 14:00 oppure tra le ore 14:00 e le ore 22:00 o, ancora, interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali³⁷.

Immutato è rimasto l'interesse del lavoratore alla programmazione dei propri tempi di lavoro e di non lavoro. La concreta disciplina del riposo settimanale, demandata agli usi dall'art. 2243 c.c., rinviene una prima attuazione nell'art. 7 della legge speciale che riconosce il diritto al riposo settimanale nella misura di una giornata intera, di regola la domenica, ovvero di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica. Anche la compatibilità costituzionale di questa norma risulta incerta, atteso che la ratio del co. 2° dell'art. 36 Cost., di garantire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche ed il godimento di un congruo periodo di tempo da destinare alla famiglia, agli affetti e allo svago, risulterebbe frustrata dalla coincidenza o dalla sovrapposizione, anche parziale, con le altre tipologie di riposo delle quali pure il dipendente può fruire. Una volta affermata la necessaria continuità delle ventiquattro ore di riposo, la contrarietà al dettato costituzionale dell'art. 7 della legge n. 339 del 1958 risulta scontata nella parte in cui questo autorizza proprio il frazionamento della pausa in due distinte giornate³⁸.

³³ V. F. BASENGHI, *Il lavoro domestico*, in P. SCHLESINGER (diretto da), in *Commentario al Codice Civile*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 277.

³⁴ V. art. 17 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

³⁵ V. F. LICARI, *Colf e badanti*, in Wolters Kluwer, 2020, p. 69.

³⁶ V. Art. 14, co. 1°, CCNL, op. cit.

³⁷ V. Art. 14, co. 2°, CCNL, op. cit.

³⁸ V. *Frazionare il riposo settimanale (che deve essere di 24 ore consecutive) in modo da sovrapporre ogni frazione di esso al riposo giornaliero significa, infatti, frustrare la finalità del precetto voluto dal costituente*: così Corte Cost. 4 febbraio 1982, n. 23 in *Giust. Civ.*, 1982, I, p. 872.

Attualmente, l'art. 13 del CCNL dispone che il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato fra le parti. Per i lavoratori non conviventi, invece, il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto la domenica. A quest'ultimo proposito, la disciplina collettiva, dopo aver espressamente dichiarato l'irrinunciabilità del riposo settimanale domenicale, dispone una maggiorazione pari al 60% della retribuzione globale di fatto a fronte delle eventuali prestazioni di lavoro imposte da esigenze imprevedibili che non possano essere altrimenti soddisfatte. La maggiorazione è comunque dovuta, fermo l'obbligo di concedere un ugual numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente³⁹.

L'art. 9 della legge n. 339 del 1958 dispone che sono considerate festive, oltre alle domeniche, le giornate considerate tali dalle disposizioni di legge. Nelle giornate festive infrasettimanali spetta al lavoratore un permesso di mezza giornata, senza alcuna decurtazione della normale retribuzione.

Sul punto si sono da sempre scontrate due opposte tendenze: da un lato, l'atteggiamento del datore di lavoro che ignora, o meglio finge di ignorare, i suoi doveri, e, dall'altro, quello della lavoratrice domestica che rivendica, a giusta ragione, il pagamento delle sue spettanze⁴⁰.

Le norme di comportamento per i datori di lavoro domestico su questo argomento sono ampiamente trattate dal contratto nazionale di categoria, il quale prevede che in questi casi il lavoratore ha diritto a riposare e ad ottenere per intero la retribuzione a cui avrebbe avuto diritto se avesse lavorato. Qualora, nonostante il giorno di festa, il prestatore venga chiamato a lavorare per improvvise esigenze familiari avrà diritto, oltre alla normale retribuzione di fatto giornaliera, anche al pagamento delle ore lavorate con la maggiorazione dovuta per il lavoro festivo; se poi, la festività nazionale cade di domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero della festività in un'altra giornata o, in alternativa, al pagamento di un compenso pari ad un ventiseiesimo dello stipendio corrisposto ogni mese⁴¹.

Significativo è il contributo della contrattazione anche in ordine alle ferie, la cui durata è fissata in ventisei giorni lavorativi in ragione d'anno. Le declaratorie, oltre a migliorare il trattamento di legge, hanno introdotto, rispetto a quello, vistosi elementi di semplificazione, omettendo ogni riferimento parametrico alla consistenza oraria dell'impegno del domestico, alla sua anzianità di servizio e al suo inquadramento professionale⁴². Il contratto di categoria, oltre a quantificare il periodo di riposo del lavoratore domestico, dispone anche l'arco di tempo entro il quale questo riposo deve essere goduto, lasciando al datore di lavoro la possibilità di determinarne la collocazione, compatibilmente con le esigenze della famiglia, nei mesi che vanno da giugno a settembre.

Le ferie hanno finalità che trascendono la pura e semplice convenienza economica, essendo dirette a ritemperare le energie fisiche del lavoratore, pertanto, la fruizione delle stesse costituisce un diritto irrinunciabile del lavoratore⁴³.

Esse di regola hanno carattere continuativo, però, è possibile frazionarle in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. Il loro godimento deve avvenire per almeno due settimane

³⁹ V. Art. 13 CCNL, op. cit.

⁴⁰ V. *Nuovo contratto collettivo di lavoro per colf e badanti*, in *Previdenza.flash*, n. 273, ottobre 2020, p. 8.

⁴¹ V. Art. 16 CCNL, op. cit.

⁴² Cfr. F. BASENGHI, op. cit., p. 292.

⁴³ V. L. RIVA SANSEVERINO, *sub art. 2240*, in *Commentario al Codice Civile*, a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Bologna-Roma, 1963, p. 261.

entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione. C'è, tuttavia, un'eccezione a questa regola: nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie per il massimo di un biennio⁴⁴.

Per quanto riguarda, poi, la retribuzione da corrispondere durante il periodo di ferie, al lavoratore deve essere pagato uno stipendio pari a quello a cui avrebbe avuto diritto se avesse lavorato, comprensivo, nel caso di convivenza con la famiglia, anche dell'indennità di vitto ed alloggio. Infine, in ossequio al principio della introannualità, l'eventuale risoluzione del rapporto avvenuta anteriormente all'effettivo godimento delle ferie dà diritto a percepire la relativa indennità sostitutiva riproporzionata sulla durata del rapporto stesso⁴⁵.

2.2 Il maggior "peso" dell'obbligo di riservatezza nel rapporto di lavoro domestico — Il rapporto di lavoro domestico è disciplinato da fonti eteronome, quali, gli artt. 2240-2246 del codice civile che identificano la suddetta attività nelle prestazioni dirette a soddisfare le esigenze di ordine personale e di relazione del datore di lavoro e dei suoi familiari nonché di quelle convivenze che riproducono le caratteristiche essenziali della famiglia⁴⁶; la legge n. 339 del 1958 che si applica solo ai rapporti nei quali la prestazione lavorativa domestica, finalizzata al funzionamento della vita familiare sia continuativa e prevalente⁴⁷ ed, infine, la contrattazione collettiva che integra la regolamentazione normativa del lavoro domestico con le disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali. Da qui l'esigenza di individuare e qualificare la figura del "lavoratore domestico" alla luce delle più recenti innovazioni in materia.

La prima novità operativa concerne la nuova denominazione con la quale dovranno essere assunti i lavoratori e le lavoratrici che entreranno nelle case di milioni di italiani, per svolgere le proprie mansioni di aiuto: non si chiameranno più colf, badanti, lavoratori domestici, bensì "Assistenti familiari". Una vera e propria figura professionale⁴⁸.

Il CCNL disciplina il debutto di altre due figure professionali, l'assistente familiare "educatore formato", da intendersi come colui che, nell'ambito di progetti educativi individuati dal datore di lavoro-famiglia, attua interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali di persone in difficoltà, perché affette da disabilità psichica ovvero da disturbi dell'apprendimento o relazionali⁴⁹ e la lavoratrice domestica "addetta esclusivamente alle prestazioni discontinue assistenziali notturne di cura alla persona"⁵⁰. Si tratta, in pratica, di una lavoratrice domestica senza

⁴⁴ Cfr. Nuovo contratto collettivo di lavoro per colf e badanti, op. cit., p. 8

⁴⁵ V. Art. 17 CCNL, op. cit.

⁴⁶ Cfr. A. LORUSSO, *Disciplina giuridica del lavoro domestico*, in Cappelli, Bologna, 1975, p. 24.

⁴⁷ Cfr. P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, ne *Il codice civile. Commentario* diretto da P. SCHLESINGER, Giuffrè, Milano, 1992, p. 146.

⁴⁸ Cfr. C. ARROI, *Nuovo CCNL Colf e badanti 2020: aumenti dal 1° ottobre, cosa cambia. Tutte la novità*, 9 settembre 2020, in <https://www.leggioggi.it>

⁴⁹ Cfr. P. BALLANTI, *Nuovo CCNL Colf e badanti 2020: retribuzioni, tabelle, indennità, tredicesima, tfr*, 22 settembre 2020, in <https://www.leggioggi.it>

⁵⁰ V. Art. 10 CCNL, op. cit.

alcuna preparazione infermieristica, che garantisce dalle 20:00 alle 8:00 del mattino successivo, la presenza in casa di un adulto in grado di intervenire, in caso di bisogno, per eventuali emergenze⁵¹.

L'art. 6 della legge n. 339 del 1958, con l'espresso fine di regolamentare l'intero coacervo degli obblighi contrattuali che caratterizzano la dialettica del rapporto di lavoro domestico, individua, anzitutto, gli obblighi del lavoratore, ovvero il dovere di fedeltà e quello di diligenza, in quanto strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa, la subordinazione rispettosa al datore di lavoro ed ai suoi familiari e la riservatezza su quanto avviene all'interno della *domus*⁵².

Il particolare carattere fiduciario del rapporto di lavoro domestico e gli aspetti che esso assume svolgendosi nell'ambito familiare e nella convivenza dei suoi soggetti, influenzano e caratterizzano gli obblighi del lavoratore, che dovrà prestare la sua attività personalmente nei modi e nel tempo e con la diligenza richiesta dalle esigenze familiari⁵³, infatti, a tal proposito, l'art. 6 della legge speciale stabilisce che l'opera deve essere prestata “ con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi della famiglia per la quale il prestatore lavora, seguendo le disposizioni dei datori di lavoro”, inoltre, il lavoratore è tenuto a “mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare”⁵⁴.

L'intenso contatto sociale che si realizza fra il datore di lavoro ed il lavoratore richiede il rispetto e l'obbedienza da parte di quest'ultimo verso tutti i membri della famiglia e la sua fedeltà, per quel che riguarda non solo i beni familiari, ma anche il patrimonio morale del datore di lavoro e della sua famiglia, comprendendosi in essa anche la buona condotta del lavoratore fuori dal luogo di lavoro, atteso che un suo comportamento deplorabile potrebbe menomare il prestigio della famiglia, e l'obbligo, partecipando alla convivenza familiare, di seguire il datore di lavoro nei suoi cambiamenti di residenza.

Il rispetto per l'ambiente familiare giustifica un'accentuazione dell'obbligo di riservatezza, cui è tenuto il prestatore d'opera, obbligo che implica la conservazione dei segreti familiari ed il mantenimento del silenzio su tutto quanto attiene alla sfera morale e materiale del datore e della di lui famiglia, non solo circostanze e fatti privati censurabili secondo il comune sentire, ma anche, più in generale, abitudini, usi o stili di vita personali dei quali deve intendersi preclusa la comunicazione a terzi⁵⁵.

Siffatto obbligo non ha tuttavia soltanto un valore etico, ma anche un carattere giuridico, dato che il lavoratore domestico è tenuto a collaborare al benessere dell'azienda domestica, allo stesso modo del lavoratore dell'industria e del commercio che deve collaborare al benessere dell'azienda presso la quale è occupato⁵⁶.

È opportuno precisare che la riservatezza ha una duplice veste, in quanto si pone, all'interno della dialettica contrattuale, non solo come obbligo che il lavoratore domestico ha nei confronti della

⁵¹ V. Art. 11 CCNL, op. cit.

⁵² V. M. PERSIANI, *Domestici*, in Enciclopedia del diritto, vol. XIII, Milano, 1964, p. 834.

⁵³ Cfr. R. BALZARINI, op. cit., p. 411.

⁵⁴ V. Art. 6 Legge n. 339 del 1958, op. cit.

⁵⁵ Cfr. F. BASENGHI, op. cit., p. 196.

⁵⁶ Cfr. L. DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, Torino 1958, p.59.

famiglia datrice di lavoro, ma anche come diritto del lavoratore medesimo che, in quanto tale, deve essere riconosciuto e tutelato.

Tale assunto ha acquisito particolare importanza in relazione alla disciplina della videosorveglianza, già trattata dalla legge n. 300 del 1970, il c.d. statuto dei lavoratori per la generalità dei rapporti di lavoro, ma non affrontata nel caso specifico del rapporto di lavoro domestico, proprio in ragione della sua natura particolare.

Sul punto, la Corte Costituzionale ha affermato: *“Non v’è dubbio che il rapporto di lavoro domestico per la sua particolare natura si differenzia, sia in relazione all’oggetto, sia in relazione ai soggetti coinvolti, da ogni altro rapporto di lavoro: esso, infatti, non è prestato a favore di un’impresa avente, nella prevalenza dei casi, un sistema di lavoro organizzato in forma plurima e differenziata, con possibilità di ricambio o di sostituzione di soggetti, sebbene di un nucleo familiare ristretto ed omogeneo; destinato, quindi, a svolgersi nell’ambito della vita privata quotidiana di una limitata convivenza. In ragione di tali caratteristiche, proprie al rapporto, la Corte ha già evidenziato, in via di principio, la legittimità di una disciplina speciale anche derogatoria ad alcuni aspetti di quella generale”*⁵⁷. Ciò premesso, è stata confermata la possibilità anche per i datori di lavoro domestico di installare impianti audiovisivi di videosorveglianza, escludendo però l’applicazione del co. 1° dell’art. 4 della L. n. 300 del 1970, in quanto non è necessario, né possibile, che ciò avvenga tramite stipula di accordo sindacale o autorizzazione dell’ispettorato del lavoro⁵⁸.

La questione è stata ripresa, con particolare coraggio, anche dalle parti sociali che con uno sforzo congiunto hanno regolamentato, all’interno del recente CCNL, l’uso dei nuovi strumenti di sorveglianza audiovisiva all’interno della *domus*: un aspetto della convivenza abitativa particolarmente delicato e che implica il temperamento della sicurezza dei familiari e dei beni con il rispetto della dignità e della privacy di chi lavora.

La presenza degli impianti audiovisivi deve essere preventivamente comunicata al collaboratore familiare, restando in ogni caso vietata nell’alloggio riservato allo stesso e nei servizi igienici. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo di questi impianti dovranno essere trattate nel rispetto della disciplina legale sul trattamento dei dati personali⁵⁹. Se invece il datore decidesse di installare i dispositivi in un momento successivo a quello dell’assunzione, ma il collaboratore non fornisse il suo consenso, verrebbe meno la fiducia tra le parti indispensabile per il proseguimento del rapporto e, conseguentemente, la possibilità di recedere dal contratto.

Del tutto diversa, nel senso che ad avviso della giurisprudenza non è necessario il consenso del collaboratore familiare ed anche in sua assenza possono essere utilizzate le informazioni e le immagini ricavate dalla registrazione degli impianti, la circostanza nella quale le apparecchiature siano installate con lo scopo di evitare possibili attività criminali, come il furto di oggetti preziosi o comportamenti violenti nei confronti della persona assistita⁶⁰.

⁵⁷ V. Corte Costituzionale, sentenza n. 585 del 23 dicembre 1987.

⁵⁸ Cfr. Videosorveglianza nel lavoro domestico, in <https://www.webcolf.com>

⁵⁹ Cfr. C. LUDOVISI, *Assistenti familiari, un contratto nuovo per “una figura sempre più necessaria”*, in <https://www.redattoresociale.it>

⁶⁰ Cfr. Videosorveglianza nel lavoro domestico, op. cit.

3. *L'estensione della tutela del collaboratore familiare all'interno della domus.* — Nell'elencazione dei doveri che, in virtù del rapporto di lavoro domestico, gravano sulla posizione del datore di lavoro, acquista un rilievo particolare l'obbligo di garantire la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, tradizionalmente esposta a potenziali lesioni nell'ambito di un rapporto che, prestato all'interno e a favore di una famiglia o di convivenze simili, implica certamente un coinvolgimento della persona sconosciuto ad altre relazioni contrattuali. Per le particolari condizioni, oggettive e soggettive, di svolgimento della prestazione, questa fattispecie sembra esporre i lavoratori a peculiari criticità nella gestione della salute e sicurezza, tali da rendere costoro soggetti particolarmente vulnerabili⁶¹. Tale vulnerabilità, tra l'altro, è destinata a crescere se si tiene conto della prevalente consistenza socio-demografica dei lavoratori impegnati in questo ambito: donne ed immigrati⁶².

L'art. 6 della L. n. 339 del 1958 esplicita l'obbligo, per il datore di lavoro, di assicurare al dipendente un ambiente di lavoro non nocivo sia sul piano fisico che su quello morale, agganciando tuttavia la sussistenza di quest'obbligo alle sole ipotesi in cui ricorresse l'impegno del vitto e dell'alloggio⁶³.

L'accezione di ambiente accolta dal legislatore quale sinonimo di locale o di stanza appare ristretta, come risulta proprio dall'accennata limitazione delle ipotesi in cui il domestico sia ammesso alla coabitazione all'interno della famiglia, e giustifica la previsione degli ultimi due commi dell'articolo, ove si fa obbligo al datore di lavoro di tutelare la salute del dipendente particolarmente quando vi siano in famiglia fonti di infezione e, a tutela della sua personalità e della sua libertà morale, di lasciargli il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili e ai doveri essenziali del suo culto⁶⁴.

L'opzione tecnica, volta ad accogliere un'impostazione riduttiva di ambiente di lavoro, appare non casuale e ricollegabile alla necessità di non imporre al datore di lavoro un obbligo di tutela eccessivamente gravoso, nell'ambito di rapporti connotati dalla stretta familiarità. Il mancato richiamo dell'art. 2087 c.c. permette di escludere che il datore di lavoro domestico, per il solo fatto di avvalersi dell'aiuto di un collaboratore nel disbrigo delle faccende di casa, sia tenuto ad improbabili adeguamenti della propria abitazione o, comunque, del proprio ambiente di vita ai più avanzati ritrovati proposti dalla tecnologia⁶⁵. L'imposizione di un'obbligazione protesa verso il limite della massima sicurezza tecnologicamente possibile sembrava stridere con le stesse caratteristiche del lavoro domestico, reso per sua stessa definizione nell'ambito di un'organizzazione non produttiva e per finalità eminentemente personali e familiari.

Il bilanciamento dei contrapposti interessi ha avuto come fulcro proprio l'eliminazione dell'obbligo di conformazione allo stato dell'arte, a favore di una connotazione statica dell'obbligo di sicurezza, giustificata dall'assenza di apparati produttivi come nella grande impresa, dalla mancanza di processi produttivi da aggiornare, di metodologie da ammodernare⁶⁶. Sarebbe però erroneo trarre da ciò un

⁶¹ Le più recenti statistiche confermano che le mura domestiche, entro cui tali servizi vengono spesso espletati, non garantiscono affatto un ambiente di lavoro sicuro, anzi il tasso degli infortuni è sempre più elevato. Tali incidenti sarebbero, in particolare, connessi all'esposizione al rischio fisico, al rischio chimico legato all'utilizzo di sostanze necessarie per la cura e la pulizia della casa, al rischio di sovraccarico muscolo-scheletrico, oltre che al rischio psico-sociale.

⁶² Cfr. sull'argomento A. COLOMBO, *Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia*, in *Il Mulino*, fasc. 2, agosto 2003, p. 319-320.

⁶³ V. Art. 6 Legge n. 339 del 1958, op. cit.

⁶⁴ Cfr. M. PERSIANI, op. cit., p. 644.

⁶⁵ Cfr. F. BASENGHI, op. cit., p. 241.

⁶⁶ Cfr. P. DE VITA, *La tutela della salute e della sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*, in *Dossier Adapt*, n. 7 del 2 luglio 2009, p. 3.

affievolimento dell'interesse alla salute ed alla integrità fisica, al quale la stessa legge speciale offre un'adeguata protezione in una logica che tiene conto del carattere familiare del lavoro domestico, riconoscendo il diritto del lavoratore di rifiutare la prestazione senza perdere il diritto alla retribuzione in un ambiente non salubre oppure recedere dal rapporto data la presenza di una causa impeditiva della prosecuzione, anche temporanea, della prestazione .

Altro rischio frequente da non trascurare per i lavoratori familiari è quello biologico.

Nell'impiego di lavoratori extracomunitari i rischi sono amplificati, soprattutto a causa delle difficoltà di lingua, incomprendibilità delle etichette, ignoranza di norme di comportamento che sono date per scontate. Per questo il processo di formazione ed informazione dei lavoratori va valutato in tutta la sua importanza e con la ulteriore specifica finalità di colmare i limiti linguistici, comportamentali e culturali di tali soggetti che contribuiscono, oramai, in modo rilevante, allo svolgimento di attività di elevata importanza sociale⁶⁷ .

Tuttavia, nonostante la rilevanza del fenomeno, mentre il nuovo quadro normativo disegnato dal Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro⁶⁸, da una parte, tutela in modo più pregnante ed incisivo i lavori non standard ed il lavoro a domicilio, dall'altra non contempla altrettanto incisivamente nel campo di applicazione soggettiva coloro che espletano servizi di assistenza domiciliare ed i lavoratori domestici, in genere.

Vengono così tagliate fuori molteplici figure professionali, quali colf, badanti, baby sitter, di grande rilievo sociale⁶⁹ . E la *ratio* è ancora una volta quella di escludere dall'ambito di operatività del nuovo decreto legislativo tutte quelle attività, caratterizzate dal connotato della familiarità, che fuoriescono dall'ambito di tradizionale tutela del lavoro prestato nell'impresa⁷⁰ .

Sul fronte previdenziale ed assistenziale, il D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 ha innovato l'anacronistica disciplina della tutela del rapporto di lavoro domestico, uniformandone il sistema contributivo nei riguardi dei diversi Enti assicuratori, attraverso l'attribuzione all'Inps della riscossione unificata dei contributi, ed estendendo in favore del lavoratore domestico l'obbligo di tutte le assicurazioni sociali, ivi comprese l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, quella contro la disoccupazione involontaria, nonché il regime degli assegni familiari, a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa, dando così piena attuazione al precetto costituzionale di cui all'art. 38 Cost.⁷¹

Merito precipuo del provvedimento è stato anche quello di aver fornito precise indicazioni in ordine ai soggetti destinatari dello stesso. Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. di cui trattasi, *“per lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari si intendono i collaboratori che svolgono le loro mansioni esclusivamente per il funzionamento della vita familiare”*⁷² .

⁶⁷ Cfr. P. DE VITA, op. cit., p. 8.

⁶⁸ V. D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81.

⁶⁹ V. anche M. TIRABOSCHI e M. GIOVANNONE, *La tutela della salute e della sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*, op. cit., p.2.

⁷⁰ Cfr. P. DE VITA, op. cit., p. 9.

⁷¹ V. Art. 38 Cost.

⁷² V. Art. 1 D.P.R. del 31 dicembre 1971, n. 1403, emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 35 lett. d) della legge n. 153 del 1969.

Con l'espressione "esclusivamente per il funzionamento della vita familiare" il legislatore ha precisato che non possono essere compresi nel regime assicurativo riservato ai domestici, determinati altri rapporti prestati non per il funzionamento della vita familiare bensì di qualsiasi altro tipo di convivenza. Ne consegue, secondo la dottrina maggioritaria, che il problema del c.d. lavoro promiscuo, ovvero del lavoro prestato per il funzionamento della vita familiare e contestualmente in favore del professionista il cui studio o ambulatorio sia annesso all'abitazione, debba essere risolto non necessariamente escludendo tali prestazioni dall'ambito del lavoro domestico, ma attraverso una valutazione delle prestazioni che risultino prevalenti. Infatti, in questi casi si è in presenza di una figura di negozio misto o complesso, la cui causa è costituita dalla fusione delle cause di due o più contratti tipici, sicché ad esso dovrà essere applicata, per analogia, la disciplina del contratto la cui funzione è in concreto prevalente⁷³.

In maniera analoga sembra essere stata risolta la questione relativa all'applicabilità o meno delle norme particolari dettate per gli addetti ai servizi domestici nei confronti dei dipendenti di comunità religiose, civili o militari, stabilendo che questi ultimi rientrano nel campo di applicazione delle suddette norme solo ove offrano le loro prestazioni per il soddisfacimento di esigenze dirette e personali dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare⁷⁴.

Oltre a disciplinare in modo più favorevole per la categoria talune forme di tutela previdenziale già esistenti, la nuova normativa amplia la sfera di protezione dei lavoratori domestici mediante la parificazione del trattamento economico di maternità delle lavoratrici del settore a quello spettante alle lavoratrici del settore commercio e l'estensione delle seguenti forme assicurative e previdenziali: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, assicurazione contro le malattie per i familiari a carico, assicurazione contro la disoccupazione involontaria ed assegni familiari.

L'art. 10 del D.P.R. n. 1403 del 1971, per quanto concerne l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, contiene una previsione più ampia di quella relativa al lavoro nell'impresa poiché il rischio assicurato comprende ogni tipo di infortunio causalmente collegato con l'attività lavorativa. È stato giustamente osservato che la maggiore ampiezza della normativa in commento non solo tiene conto della impossibilità, nel lavoro domestico, di individuare alcune cause tipiche di infortunio, ma anche della connessa opportunità di assicurare il datore di lavoro dalla responsabilità civile per ogni tipo di infortunio⁷⁵.

Dalla sfera di operatività della nuova disciplina risultano tuttavia escluse le persone addette a servizi di riassetto e pulizia dei locali che prestano la loro opera per finalità diverse dal funzionamento della vita familiare, nonché gli autisti privati che prestano la loro opera alle dipendenze di titolari d'impresa ovvero di titolari di attività comunque soggetti alle norme sugli assegni familiari, dichiarandosi a questi ultimi applicabili le stesse forme di previdenza e di assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata.

La disciplina complessiva introdotta dal D.P.R. n. 1403 del 1971, mentre da un lato, ha favorito il miglioramento della condizione assicurativa degli addetti ai servizi domestici e familiari avvicinandola a quella degli altri lavoratori subordinati, dall'altro, ha suscitato gravi perplessità

⁷³ Cfr. A. LORUSSO, op. cit., p. 137.

⁷⁴ Cfr. sul punto Circ. Minist. Lav. Prev. Soc. n. 26 del 10 giugno 1958.

⁷⁵ V. M. MC BRITTON, *Lavoro domestico*, in *Digesto*, IV edizione, disc. Priv., sez. comm., vol. VIII, t. 1°, Torino, 1992, p. 233.

soprattutto in ordine al possibile decremento dell'occupazione in questo particolare settore a causa del pesante aggravio degli oneri contributivi posti a carico dei datori di lavoro e degli stessi lavoratori.

Tuttavia, a quest'ultimo rilievo sembra potersi replicare osservando che nel nostro Paese aumenta, come in ogni altro Paese fortemente industrializzato, la richiesta di personale domestico verso Paesi di minor ricchezza, il che testimonia che la domanda di lavoro non ha subito flessioni in ragione degli aumentati costi e che la scarsità di offerta sul mercato nazionale è conseguenza dell'orientarsi dei lavoratori italiani verso altre e più gratificanti attività⁷⁶.

3.1 *Il diritto dei lavoratori domestici ad un lavoro libero da timori, violenze e molestie.* — Il traffico di esseri umani finalizzato allo sfruttamento del lavoro è comunemente percepito come meno nocivo e dannoso rispetto al traffico per sfruttamento sessuale. Esso implica, tuttavia, conseguenze devastanti che si protraggono nel tempo.

Innanzitutto, il traffico per la servitù domestica coinvolge duramente donne e, soprattutto bambini e bambine, soggetti più vulnerabili e maggiormente dipendenti questi ultimi dagli adulti per soddisfare i propri bisogni. Inoltre, le rischiose condizioni di lavoro in situazioni di schiavitù domestica sono inimmaginabili. Un lavoratore domestico può essere soggetto alla collera imprevedibile ed immotivata del datore di lavoro ed essere esposto ad ogni tipo di trattamento crudele, e perfino ad abusi sessuali o, ancora, un assistente familiare che presta assistenza ad una persona non autosufficiente o ad un anziano può ritrovarsi dinanzi a gesti o atteggiamenti che possono provocargli notevole disagio ed imbarazzo⁷⁷.

Prendersi cura di una persona significa entrare nella sua sfera più intima, scontrarsi con il dolore, la sofferenza e la rabbia di quest'ultima che, in taluni casi, può trasformarsi in un vero e proprio atteggiamento persecutorio nei confronti dell'assistente familiare: è il caso di molestie sessuali, ovvero ripetuti comportamenti, gesti, frasi, a scopo sessuale, da parte dell'assistito o dei suoi familiari, che arrecano offesa alla dignità dell'assistente. Subire per paura di non essere creduti o di perdere il proprio lavoro e la propria sicurezza economica, crea un clima di intimidazione che innesca un'ulteriore sofferenza psicologica⁷⁸.

Ma se questo è il volto della parte chiamata allo svolgimento del lavoro domestico, sia esso di assistenza che di cura della casa, risulta indispensabile delineare il profilo dell'altro protagonista, la famiglia-datore di lavoro.

Alla luce dell'innalzamento dell'aspettativa di vita e del conseguente aumento della popolazione over 80, le famiglie riscontrano sempre maggiore necessità di una figura da affiancare al familiare non autosufficiente ed è il caso di sottolineare che proprio quest'ultimo è il reale beneficiario della prestazione, il soggetto principalmente esposto al rischio di violenze ed abusi, mentre la famiglia lo è solo di riflesso⁷⁹.

⁷⁶ V. G. PELLETTIERI, *I lavoratori addetti ai servizi domestici (Rapporto di lavoro e sicurezza sociale)*, in *Novissimo Digesto Italiano*, App. IV, Torino, 1983, p. 577.

⁷⁷ V. M. G. GIAMMARINARO, *Sfruttamento invisibile di un lavoro non protetto*, in *Colf d'Italia. 150 anni di lavoro domestico per raccontare l'Italia che cura*, Roma, Acli Colf, 2011, p. 3.

⁷⁸ Cfr. Strumenti per qualificare il lavoro di cura a domicilio, *I problemi e le difficoltà che può incontrare l'assistente familiare*, in <https://sociale.regione.emilia-romagna.it>

⁷⁹ Cfr. M. LAMBERTI, *I casi di reato nel lavoro domestico*, in <https://www.osservatoriolavorodomestico.it>

La violenza e le molestie fisiche, psicologiche e sessuali sul posto di lavoro sono un fenomeno diffuso in tutto il mondo, riguardano indistintamente tutti i rapporti di lavoro ed hanno un significativo impatto non solo sui lavoratori e sui datori di lavoro, ma anche sulle loro famiglie, sulle comunità, sulle economie e sulla società nel suo complesso⁸⁰.

La Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro⁸¹ fornisce un quadro organico di intervento e un'opportunità unica per definire un futuro del lavoro basato sulla dignità ed il rispetto e garantire il diritto di ogni persona ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Essa riconosce il ruolo e le funzioni differenti, ma complementari, dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle loro organizzazioni di rappresentanza, tenendo in considerazione la diversa natura ed entità delle loro responsabilità.

Prima dell'adozione della Convenzione n. 190 non esisteva una definizione unica ed universalmente accettata del termine "violenza e molestie" nel mondo del lavoro, oggi, in base ad essa, con tale espressione si fa riferimento ad "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere"⁸².

L'impianto generale della Convenzione è basato su un approccio inclusivo, integrato ed incentrato sulla persona ed estende la protezione contro le molestie e la violenza a tutti i lavoratori, le lavoratrici e le altre persone nel mondo del lavoro, includendo apprendisti, individui che svolgono l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali ed urbane⁸³.

La Convenzione riconosce la connessione tra violenza domestica e mondo del lavoro e chiede agli Stati membri di individuarne gli effetti e mitigarne l'impatto, attraverso alcune misure specifiche che possono essere adottate, quali il congedo per le vittime, l'inclusione della violenza domestica nella lista dei diversi fattori di rischio ai quali i lavoratori di cura e domestici possono essere esposti e che, in taluni casi, possono sfociare in forme di abuso particolarmente gravi, con effetti duraturi anche a livello psicologico e sociale⁸⁴.

Indice di una particolare sensibilità nei confronti dell'argomento, è poi l'attenzione che il recente CCNL ha mostrato verso la violenza domestica, sia nei confronti dei lavoratori domestici sia da parte di questi: nello specifico, l'art 21 prevede un congedo per le donne vittime di violenze di genere⁸⁵, mentre l'art. 28 fa riferimento alla violenza tra le mura domestiche⁸⁶.

Atteso infatti che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le parti sociali firmatarie del contratto collettivo

⁸⁰ Cfr. G. CASALE, *Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e molestie*, in *Lav.Dir.Eur*, 2023, in <https://www.lavorodirittieuropa.it>

⁸¹ V. Convenzione OIL del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190), ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021, in <https://www.ilo.org>

⁸² V. Art. 1, lett. a), Convenzione OIL del 2019 n. 190.

⁸³ Cfr. G. CASALE, *op. cit.*

⁸⁴ Cfr. L. GASPARRINI, *Il valore del lavoro domestico. Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro*, in *Dossier 4, Le politiche sul lavoro domestico alla luce della Convenzione ILO 189/2011*, Ricerca Domina (Associazione Nazionale Famiglie Datori di lavoro Domestico) realizzata da Fondazione Leone Moressa, maggio 2017, p. 9.

⁸⁵ V. Art. 21 CCNL, *op. cit.*

⁸⁶ V. Art. 28 CCNL, *op. cit.*

concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019⁸⁷.

È essenziale, dunque, per garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano prevenute ed eliminate, porre come priorità il rapporto di fiducia tra lavoratore e datore di lavoro ed, al contempo, riconoscere il ruolo chiave della formazione come strategia culturale e la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione che diffondano un messaggio di “tolleranza zero” rispetto alle stesse⁸⁸.

“Il lavoro domestico non è sinonimo di maltrattamenti, estorsioni o raggiri ai danni dei più deboli, ma realtà tangibile dello sforzo delle famiglie nell’adoperarsi per un sereno e proficuo svolgimento dell’attività familiare”⁸⁹.

4. Conclusioni. — Scopo del presente lavoro è stato quello di illustrare e commentare l’evoluzione della figura del lavoratore domestico, analizzando come siano cambiate, a seconda del periodo storico e dei contesti geografici e sociali, sia le persone che hanno svolto e svolgono questo lavoro, sia le mansioni loro richieste, diverse in relazione ai mutamenti dell’organizzazione domestica nei diversi ceti e alle sue trasformazioni nel tempo⁹⁰. Uno sguardo alle problematiche di un settore, quello della cura, caratterizzato da incertezze nei rapporti di lavoro e dinamiche di segregazione domestica che possono essere superate solo attraverso un processo di riconoscimento del valore della dignità e della professionalità di questi lavoratori, titolari degli stessi diritti fondamentali del lavoro riconosciuti a tutte le altre categorie⁹¹.

Figura sempre più centrale del tessuto sociale del nostro Paese, spina dorsale del welfare “fai da te” e sostegno indispensabile per una popolazione che invecchia, ma anche componente più integrata del nucleo familiare, l’assistente familiare costituisce ormai una presenza stabile in moltissime case italiane.

I dati forniti da una ricerca Censis nel 2015 hanno rilevato che due milioni circa di famiglie italiane si avvalgono di colf, badanti e baby sitter, mostrando come il numero dei collaboratori domestici presenti sull’intero territorio nazionale, nella molteplicità di profili che tale categoria racchiude, abbia subito un notevole aumento negli ultimi decenni e, in ogni caso, la maggior parte di essi, donne e stranieri, presta assistenza ad almeno una persona adulta bisognosa di cure, soprattutto ultra settantacinquenni⁹².

⁸⁷ V. Dichiarazione congiunta, art. 28 CCNL, op. cit.

⁸⁸ Cfr. G. CASALE, op. cit.

⁸⁹ V. L. GASPARRINI, *I casi di reato nel lavoro domestico*, a cura di M. LAMBERTI, op. cit.

⁹⁰ V. R. SARTI, *Serva, Colf, Badante: per una storia delle lavoratrici domestiche dall’Unità ad oggi*, in *Colf d’Italia. 150 anni di lavoro domestico per raccontare l’Italia che cura*, Roma, ACLI, Colf, 2011, p. 1.

⁹¹ Cfr. S. PASQUINELLI, *Bisogni di assistenza e prospettive possibili per costruire un Welfare della Cura in Italia*, op. cit., 2.

⁹² V. Ricerca del Censis, *Sostenere il welfare familiare*, commissionata da Assindatcolf (Associazione Sindacale Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico) nel 2015.

Il tema del mercato privato della cura, tuttavia, è entrato nel dibattito pubblico molto lentamente perché la stessa sorte è toccata all'aumento dei bisogni di cura legati alla non autosufficienza delle persone anziane e ai rischi sociali che essi comportano⁹³.

Nel nostro sistema di protezione sociale la questione della cura e dell'accudimento di lunga durata delle persone dipendenti ha continuato ad essere sistematicamente elusa, non sufficientemente attenzionata, e le politiche che di *care* si occupano, continuano a delegare alle famiglie tutti i compiti di cura emergenti nelle varie fasi del ciclo della vita, facendone una sorta di partner implicito dell'azione pubblica⁹⁴.

Questo sistema di welfare "fai da te" si basa sull'opacità della sfera domestica, dove i rapporti di lavoro prendono concretamente forma, a prescindere e, a volte, anche in contraddizione con le ambizioni di qualsiasi politica attiva di regolazione.

Numerose sono le disposizioni costituzionali che considerano la cura come bisogno fondamentale⁹⁵. Nel riconoscere il diritto alla cura come diritto fondamentale non si può tuttavia ignorare che la definizione di tale diritto, come di ogni diritto, si comporta "*come un ombrello durante un forte acquazzone: vi è un punto in cui la protezione è massima, e poi, via via che ci si allontana da esso, la tenuta diviene sempre meno efficiente; è persino difficile dire in che punto si è totalmente fuori dall'ombrello, anche perché in buona parte dipende dal vento*". Per questo, ogni discorso sui diritti non può mai essere disgiunto dalla tutela che ad essi viene garantita⁹⁶.

In tal senso, il diritto alla cura è un diritto sociale incompiuto, ancora intrappolato in vincoli di natura materiale e in dilemmi di ogni sorta, la sua realizzazione dipende da scelte discrezionali e la Corte costituzionale ha più volte individuato nelle esigenze di bilancio e, quindi, nelle ragioni della politica economica, il controlimite ai diritti sociali. Se dunque ci si sposta dal piano astratto dei valori per verificare in che misura il diritto alla cura viene garantito, il discorso si colora immediatamente di tinte più cupe⁹⁷.

In Italia, la scarsa disponibilità di servizi sociali ha favorito la diffusione dei servizi di cura privati, affidati prevalentemente agli immigrati, anche se sono aumentate durante la crisi le donne italiane disposte a lavorare come colf e badanti che, mostrandosi più competitive sul piano dei costi rispetto ad altre soluzioni di cura, hanno saputo rispondere con grande flessibilità alle esigenze di chi ha bisogno di cure continuative, assicurando, di fatto, molte ore al giorno di disponibilità e presenza, il più delle volte nelle abitazioni degli anziani stessi⁹⁸.

La persona bisognosa non è più vista come un soggetto titolare di un diritto sociale che deve essere soddisfatto mediante una prestazione messa a disposizione dallo Stato, ma è considerata un consumatore che può scegliere tra l'offerta dei servizi disponibili nel mercato. È evidente che non si tratta di una vera scelta, dato che il costo del servizio ha un'incidenza fondamentale nell'orientare la

⁹³ Sul punto anche M. FERRERA, *Le politiche sociali*, Il Mulino, Bologna, 2006.

⁹⁴ V. G. COSTA, *La regolazione del lavoro privato di cura come sfida per il welfare locale*, in *Politiche Sociali e Servizi*, 2007, n. 2, p. 186.

⁹⁵ V. Artt. 2, 3, co. 2° e 38 Cost.

⁹⁶ Cfr. S. BORELLI, op. cit.

⁹⁷ Cfr. T. CAPONIO, "R. SARTI, op. cit., p. 348.

⁹⁸ Cfr. S. PASQUINELLI, op. cit., p. 2.

decisione del soggetto bisognoso. Di conseguenza, la privatizzazione dei servizi di cura ha finito per incrementare le disegualianze: da un lato, vi sono le persone che effettivamente possono permettersi il servizio in grado di soddisfare meglio le proprie esigenze; dall'altro, vi sono le persone, la maggioranza, che devono ricercare un'opzione economicamente sostenibile, eventualmente anche nel mercato irregolare⁹⁹.

Il ricorso alla figura dell'assistente familiare è diventato infatti una prassi diffusa anche tra famiglie non particolarmente facoltose, una prassi però che non ha tardato a mostrare anche il suo risvolto negativo. L'impiego nella sfera domestica che prima *facie* può apparire come un'opportunità ed un veicolo di integrazione, soprattutto per gli stranieri in cerca di migliori condizioni di vita e di un'occupazione idonea a soddisfare i loro bisogni, può trasformarsi successivamente in una trappola da cui è difficile evadere.

La casa in cui si presta servizio diventa una sorta di istituzione totale onniassorbente, da una parte, gli impegni richiesti si moltiplicano e risultano sempre più intensi dal punto di vista fisico ed emotivo, tempo ed energie assorbite dal lavoro lasciano poco o nessun margine alla dimensione personale e l'assistente familiare rischia di adeguare i propri ritmi di vita a quelli dell'assistito, con enorme sacrificio della propria privacy e vita privata¹⁰⁰; dall'altra parte, le famiglie che faticano a comprendere fino in fondo il valore del lavoro e delle relazioni con gli assistiti che su quella scena si consumano, che mostrano scarso apprezzamento nei confronti del collaboratore familiare, il quale si sente incapace, depresso, impotente e fortemente stressato¹⁰¹.

A questo proposito deve riconoscersi che la dottrina sta attribuendo notevole rilevanza al fenomeno del *burnout* che, senza limiti di confine, sta interessando molti lavoratori domestici. Una vera e propria forma di esaurimento che scaturisce dalle mansioni professionali.

L'operatore affetto da questo stato di sintomatologia si ritiene inidoneo, incapace a svolgere il proprio lavoro, si ritiene sovraccaricato da molteplici compiti che spaziano dalla preparazione dei pasti alla pulizia domestica, dalla compagnia e cura dell'igiene personale della persona assistita fino addirittura alla somministrazione di farmaci¹⁰². In buona sostanza, si verifica la c.d. "morte professionale" dell'operatore¹⁰³.

La svalutazione del lavoro di cura, il mancato riconoscimento della professionalità di tutti coloro che operano in tale settore, combinandosi peraltro con stereotipi razzisti e di genere, induce a ritenere che le donne e gli stranieri siano più predisposti a svolgere tale lavoro, accentuando la segregazione professionale, le disegualianze di genere e tra lavoratori autoctoni e migranti, relegando così i "lavoretti" ai lavoratori ritenuti "svantaggiati", secondo l'assioma lavoro "povero"- lavoratori "poveri"¹⁰⁴.

E fino a quando il mercato, e con esso lo Stato, non interverrà per ribaltare tale prospettiva, estrapolando il lavoro domestico dalla zona d'ombra in cui è confinato, non si potrà attribuire il

⁹⁹ Cfr. S. BORELLI, op. cit.

¹⁰⁰ Cfr. Strumenti per qualificare il lavoro di cura a domicilio, *I problemi e le difficoltà che può incontrare l'assistente familiare*, op. cit.

¹⁰¹ Cfr. A. SCIALDONE, *Passaggi in ombra. Lavoratrici straniere della sfera domestica e catene globali della cura*, in *Genesis*, XIII/1, 2014, p. 124.

¹⁰² Cfr. A. SCIALDONE, op. cit., p. 129.

¹⁰³ Cfr. P. DE VITA, op. cit., p. 8.

¹⁰⁴ Cfr. S. BORELLI, op. cit.

“giusto” valore al lavoro, rinnegando l’esplicito impegno costituzionale di tutelare “*il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*”¹⁰⁵.

Riassunto. Il saggio propone una breve riflessione sulla centralità della figura dell’assistente familiare all’interno del sistema del welfare italiano ed internazionale, analizzando come siano cambiate, a seconda del periodo storico e dei mutamenti intervenuti nell’organizzazione familiare dei diversi ceti, le persone che hanno svolto e svolgono questo lavoro nonché le mansioni loro richieste. Uno sguardo alle problematiche di un settore, quello della cura, caratterizzato da incertezze nei rapporti di lavoro e dinamiche di segregazione domestica che possono essere superate solo attraverso un processo di riconoscimento del valore della dignità e della professionalità di questi lavoratori, titolari degli stessi diritti fondamentali del lavoro riconosciuti dalla Costituzione a tutte le altre categorie, che richiede il contributo e l’impegno di tutti i soggetti che operano nel sistema.

Abstract. The essay offers a brief reflection on the centrality of the figure of the family assistant inside the Italian and international welfare system, analyzing how, depending on the historical period and the changes that have occurred in the family organization of the different classes, the people who they have carried out and carry out this work as well as the tasks required of them. A look at the problems of a sector, that of care, characterized by uncertainties in working relationships and dynamics of domestic segregation which can only be overcome through a process of recognition of the value of the dignity and professionalism of these workers, holders of the same fundamental rights of work recognized by the Constitution to all other categories, which requires the contribution and commitment of all the subjects who operate in the system.

¹⁰⁵ V. Art. 35 Cost.