

Osservatorio Nuovi lavori, nuovi rischi

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

In evidenza

Come è cambiato il lavoro domestico tra nuovi soggetti e nuovi rischi
di Paola De Vita

pag. 2

La tutela del lavoro domestico nel nuovo Testo Unico sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
a cura di Adapt

pag. 9

Rassegna bibliografica ragionata
di Paola De Vita

pag. 10

All'interno

Rassegna stampa

pag. 15

Approfondimenti e documentazione

pag. 17

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt:

www.bollettinoadapt.it. All'interno della sezione dalla A alla Z troverete la voce **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

La tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico a cura di Paola De Vita

Nell'ordinamento italiano il lavoro domestico è uno speciale rapporto di lavoro le cui caratteristiche principali si rinvergono nel fatto di essere prestato all'interno e a favore di una famiglia o di convivenze varie e di essere sottratto alla disciplina limitativa dei licenziamenti. Il luogo di esecuzione della prestazione dedotta in contratto, pertanto, è il domicilio della persona destinataria del servizio prestato, caratteristica che non può non condizionare la nozione di ambiente di lavoro e la specialità dei rischi ad essa correlati.

La crescente diffusione di questa modalità di impiego si iscrive in un più ampio fenomeno di modificazione dei modelli di organizzazione del lavoro. Nel 2008, infatti, nel nostro Paese si sono rilevati circa 600 mila lavoratori domestici registrati presso l'Inps. Per le particolari condizioni, oggettive e soggettive, di svolgimento della prestazione, poi, questa fattispecie sembra esporre i lavoratori a peculiari criticità nella gestione della salute e sicurezza,

tali da rendere costoro soggetti particolarmente vulnerabili. 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 immigrati.

Nello specifico del lavoro domestico, infatti, il problema è di rilevante importanza in quanto coinvolge circa 6 mila infortuni all'anno. Le più recenti statistiche confermano, poi, 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. Negli ultimi anni si rileva un andamento crescente delle morti e degli infortuni per questi lavoratori, di cui buona parte riguarda le donne straniere. Tali incidenti sarebbero, in particolare, connessi all'esposizione al rischio fisico (dettato dalla esposizione ad impianti elettrici e di riscaldamento mal funzionanti), al rischio chimico legato all'utilizzo di sostanze necessarie per la cura e la puli-

* Il presente Dossier è realizzato nell'ambito del Progetto di ricerca n. 1403 (convenzione del 25 settembre 2006) su *Lavoro in ambiente domestico, telelavoro e lavoro a progetto: linee guida e buone prassi per la prevenzione dei rischi, anche in chiave comparata, alla luce della riforma del mercato del lavoro in Italia*, commissionato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

zia della casa, al rischio di sovraccarico muscolo-scheletrico, oltre che al rischio psico-sociale. Le dimensioni del fenomeno, del resto, avevano già indotto il legislatore a ravvisare la necessità di riconoscere una protezione alle persone che subiscono infortuni domestici. In questo senso, già la l. 3 dicembre 1999, n. 493, dava attuazione ai principi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro sanciti dalla Costituzione. Su tali principi, ampiamente ribaditi in sede comunitaria, sono basati l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e l'obbligo di adottare nello svolgimento del lavoro tutte le misure di prevenzione e sicurezza. Con questa disciplina anche il lavoro domestico assurgeva a meritata dignità con il riconoscimento della sua tutela.

Al fine di rafforzare le tutele a favore di tali soggetti, poi, nel marzo 2005, la Commissione parlamentare monocamerale di inchiesta sugli infortuni sul lavoro, istituita dal Senato, aveva segnalato alcune proposte di intervento normativo: una maggiore informazione e formazione sul tema della sicurezza negli ambienti domestici; la costituzione di un osservatorio presso il Ministero della salute; la predisposizione di un piano della sicurezza nelle abitazioni; l'istituzione di due registri nazionali, di cui uno per gli infortuni domestici e l'altro per le malattie professionali causate da esposizioni in ambito domestico; l'estensione degli infortuni domestici tutelati, ricomprendendo quelli mortali e riducendo il grado minimo di invalidità per l'indennizzo.

Tuttavia, nonostante la rilevanza del fenomeno, mentre il nuovo quadro normativo disegnato dal

TU sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, 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 d'applicazione soggettiva coloro che espletano servizi di assistenza domiciliare ed i lavoratori domestici, in generale. Vengono così tagliate fuori, in modo non del tutto chiaro, molteplici figure professionali, quali colf e badanti, anche di grande rilievo sociale.

Col presente Dossier intendiamo

peraltro offrire un contributo alla delineazione delle peculiarità giuridiche, organizzative e di gestione del rischio del lavoro domestico, attraverso l'indagine interpretativa delle disposizioni normative vigenti e la ricostruzione, nella classica forma della bibliografia ragionata, degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sul tema, con l'auspicio di un migliore adeguamento delle tutele alla grande utilità sociale che tale attività lavorativa riveste.

*Michele Tiraboschi
Maria Giovannone*

Come è cambiato il lavoro domestico: nuovi soggetti e nuovi rischi

di Paola De Vita

La specialità del rapporto di lavoro domestico

Il rapporto di lavoro domestico inizialmente si connotava in termini tanto personalistici, da allontanarlo dalla tradizionale dimensione della subordinazione, così da imputare allo stesso il carattere della specialità.

La specialità del lavoro domestico trovava un'ulteriore conferma nella sottrazione della disciplina dello stesso alla regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, con ciò mettendo in chiaro rilievo la vocazione personalistica del rapporto.

Nel corso del tempo l'organizzazione del lavoro domestico è stata sottoposta ad una profonda trasformazione, e nello stesso concetto di lavoro domestico so-

no entrati anche rapporti di lavoro caratterizzati comunque da un impegno lavorativo temporalmente delimitato, correlati alla esecuzione di compiti ben determinati, e senza necessità di coabitazione del lavoratore domestico nella *domus* del datore di lavoro.

Il suddetto mutamento organizzativo ha condotto alla scomparsa di elementi che inizialmente connotavano il rapporto, come la tradizionale benevolenza tra lavoratore e datore di lavoro, mentre sono rimasti fermi altri elementi caratteristici del rapporto di lavoro domestico, come la coabitazione.

Si è assistito anche alla crescente offerta di manodopera proveniente da Paesi extracomunitari, tendenzialmente disponibile alla

assunzione di impegni lavorativi implicanti la perdurante convivenza con il datore di lavoro.

La specialità del rapporto di lavoro domestico risulta confermata anche dalla disciplina a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contenuta nel vecchio d.lgs. n. 626/1994, sostituito dal più recente d.lgs. n. 81/2008. Entrambi i testi normativi sono infatti chiari nell'escludere dal proprio ambito di applicazione tale fattispecie.

La tutela della sicurezza nel lavoro domestico ex lege n. 339/1958

Una prima regolamentazione del rapporto di lavoro domestico si trova nella l. n. 339/1958.

Essa ha ricondotto il dovere di tutela della salute e sicurezza ad un'unica fondamentale obbligazione avente ad oggetto «la tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente».

L'art. 6 della l. n. 339/1958 dispone 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».

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 convivenza.

L'opzione tecnica, volta ad accogliere un'impostazione riduttiva di ambiente di lavoro, appare non priva di rilievi sistematici e, soprattutto, non casuale. Essa appare opportunamente ricollegabile alla necessità di non imporre al

datore di lavoro un obbligo di tutela eccessivamente gravoso, nell'ambito di rapporti connotati dalla stretta familiarità.

Anche il più recente d.lgs. n. 626/1994 escludeva il lavoro domestico dall'ambito della tutela. Tale esclusione appare la conferma di quella scelta compiuta circa 50 anni prima in sede di prima applicazione dell'art. 2239 c.c., determinata dalla considerazione che il lavoro domestico presenta tratti tanto peculiari da indurre ad escludere, solo per questo tipo di rapporto, l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro nell'impresa.

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, come rilevato sopra, prestato all'interno di un ambiente familiare.

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 ammodernare.

Si può comunque ritenere che l'assetto di tutela delineato nella l. speciale n. 339/1958 offre un'adeguata protezione in una logica che tiene conto del carat-

tere familiare del lavoro domestico.

Per quanto riguarda la specifica disciplina di tutela, il lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro salubre, inteso come *non nocivo*, e ha diritto a rifiutare la prestazione senza perdere il diritto alla retribuzione, oppure è legittimato a recedere dal rapporto in presenza di una causa impeditiva della prosecuzione, anche temporanea, della prestazione.

Il riconoscimento del valore sociale del lavoro casalingo

Quando si parla di rapporto di lavoro domestico nell'odierna organizzazione del lavoro, si fa riferimento in primo luogo al lavoro casalingo.

Sembra indispensabile, prima di addentrarsi nella specifica questione della tutela della salute e sicurezza, partire proprio dall'analisi della nozione giuridica di lavoro casalingo e dei primi interventi giurisprudenziali che hanno sancito il valore sociale dello stesso.

Si ricordi che la l. 389/1963 ha introdotto la cosiddetta "Mutualità pensioni" a

La specialità del lavoro domestico lo rende un rapporto a vocazione fortemente personalistica

favore delle casalinghe. A tale fondo possono iscriversi le donne che, non esplicando un'attività lavorativa

dipendente o autonoma soggetta ad obbligo assicurativo, si occupano, senza vincolo di subordinazione, delle cure domestiche presso la propria famiglia.

Sul piano pratico i difetti principali della legge istitutiva della Mutualità pensioni si riteneva consistessero nella mancanza di

garanzie contro la svalutazione monetaria e di qualsiasi intervento di solidarietà da parte dello Stato.

Secondo parte della dottrina si è trattato di una forma di previdenza che l'inflazione ha completamente svuotato di contenuto e le cui funzioni sono state sostituite dalla pensione sociale agli ultrasessantacinquenni.

L'art. 26 della l. 30 aprile 1969, n. 153 (che appunto istituiva la pensione sociale che adesso beneficia della perequazione automatica semestrale secondo i criteri fissati dall'art. 24, l. 28 febbraio 1986, n. 41), ha assicurato ai cittadini ultrasessantacinquenni (e quindi anche alle casalinghe bisognose) sprovvisti di mezzi di sussistenza una tutela assistenziale in grado di assicurare quanto meno le esigenze essenziali di vita.

Si avvertiva, tuttavia, la necessità di una riforma o rivalutazione della Mutualità pensioni perché, come giustamente osservato anche in dottrina, le interessate non avrebbero percepito nulla di meno, ove la complicata impalcatura della mutualità pensioni non fosse stata almeno riformata in senso effettivamente mutualistico-previdenziale a favore delle casalinghe. Significativo è stato l'intervento della Corte Costituzionale con la sentenza 11 marzo 1993, n. 78.

Nella specie, la Corte ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 9, l. 5 marzo 1963, n. 389, nella parte in cui non prevedeva che le casalinghe potessero godere del beneficio della rivalutazione dei

contributi, del quale avrebbero fruito se avessero conservato l'iscrizione alla assicurazione facoltativa.

Con questa decisione la Corte ha corretto una situazione di mancata tutela previdenziale a danno delle casalinghe, situazione imputabile all'inadempienza del legislatore del 1963, che non aveva considerato l'importante esigenza di riconnettere al lavoro domestico una dignità tale da eliminare qualsiasi illogica discriminazione, fondata sul diniego di un rilevante valore sociale.

Secondo la Corte Costituzionale, «nessun dubbio di sorta può sorgere circa la necessità di salvaguardare anche il lavoro casalingo che costituisce estrinsecazione di quell'obbligo di assistenza morale e materiale imposto dalla legge, e che è inquadrabile nell'ambito dell'obbligo di collaborazione all'interno della famiglia, da prestarsi sulla base di una solidarietà non economica, ma prettamente affettiva».

Il legislatore italiano è intervenuto con notevole ritardo a colmare il vuoto normativo segnalato dalla Consulta, prevedendo un me-

canismo di adeguamento al processo inflazionistico attraverso l'art. 69, comma 5, l. 23 dicembre 2000, n. 388.

Si è poi discusso sull'irretroattività delle previsio-

ni contenute nella l. n. 388/2000, che avrebbero determinato un vero e proprio vuoto normativo rispetto alla sentenza additiva della Corte Costituzionale intervenuta già a partire dal 1993.

La Corte di Cassazione ha riconosciuto, di recente, la legittimità

del termine di decorrenza del coefficiente di rivalutazione, ritenendolo ancorato ad un regime pienamente favorevole al contribuente. Il giudice ha ritenuto che la rivalutazione prevista dalla norma rappresenti un sistema pieno ed integrale di adeguamento del valore nominale dei contributi, stabilendo che il *favor* manifestato nei confronti dei beneficiari con la previsione di un vantaggioso coefficiente di rivalutazione può essere controbilanciato adeguatamente da un ritardo nella maturazione degli incrementi pensionistici, di talché non appare irragionevole la limitazione temporale degli effetti.

Il successivo d.lgs. 16 settembre 1996, n. 565, ha disposto la trasformazione della gestione denominata appunto Mutualità pensioni e istituita dalla l. n. 389/1963 nel nuovo organismo, denominato Fondo di previdenza per le persone dedite a lavori di cura non retribuiti non derivati da responsabilità familiari.

L'iscritto al fondo ha diritto alla pensione di inabilità con almeno 5 anni di contribuzione, a condizione che sia intervenuta l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

A questo è ricollegabile la disciplina normativa in materia di assicurazione obbligatoria avverso gli infortuni subiti dalle casalinghe, istituita dalla l. 3 dicembre 1999, n. 493, che riguarda nello specifico la tutela della salute nelle abitazioni e l'istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici.

Benché non riguardi solo le persone di sesso femminile dedite allo svolgimento di attività finalizzate alla cura delle persone e degli ambienti domestici, esso ri-

La l. n. 339/1958 per prima ha riconosciuto il dovere di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore domestico

guarda in massima parte proprio le casalinghe, ossia la categoria di persone generalmente più colpite in maniera diretta da eventi lesivi che accadono in ambiente domestico.

Il legislatore dimostra così una rinnovata consapevolezza sulla rilevanza degli infortuni che avvengono in ambiente domestico, che sono così frequenti da costituire una notevole percentuale dell'ammontare complessivo delle ipotesi di lesioni arrecate alla persona.

Proprio l'esigenza di non sottovalutare la questione della sicurezza degli ambienti di vita domestici ha giustificato uno specifico intervento normativo, primariamente diretto alla tutela della salute e sicurezza in tali ambienti, attraverso la prevenzione dei rischi e l'eliminazione dei fattori di nocività in essi presenti.

Il compito di promuovere la salute e di sviluppare un'adeguata attività di informazione e di educazione alla prevenzione viene attribuito al servizio sanitario nazionale, che annovera tra i suoi compiti l'aggiornamento, il controllo e il risanamento degli ambienti di vita e di lavoro domestico.

L'art. 6 della l. n. 493/1999 enuncia espressamente il principio informatore della legge stessa: alla base della scelta compiuta si pone l'esigenza di sottolineare l'importanza del lavoro svolto in ambiente domestico il cui valore sociale ed economico viene riconosciuto e tutelato dallo Stato in relazione agli indiscutibili vantaggi che da questa attività trae l'intera collettività.

L'intervento legislativo mutua dalla vecchia disciplina lo stesso concetto di infortunio sul lavoro: per definire gli incidenti di lavoro

domestico viene espressamente utilizzata questa dizione che, nel sistema del Testo Unico Inail, ha un ben preciso significato. La legge si preoccupa di definire il luogo di lavoro (ossia l'ambiente domestico, per tale intendendosi l'insieme degli immobili di civile abitazione e delle relative pertinenze dove dimora il nucleo familiare dell'assicurato).

Inoltre la legge include nella copertura assicurativa gli infortuni avvenuti in ambiente domestico in occasione e a causa dello svolgimento delle attività di cui all'art. 6, comma 2, lett. a, riproponendo una definizione che evoca direttamente quella contenuta nell'art. 2 del d.P.R. n. 1124/1965.

L'ambito soggettivo di tutela: il caso di colf e badanti

Un caso emblematico per la definizione della nozione di lavoratore tutelato è stato quello risolto dalla Corte di Cassazione con la sentenza del 14 agosto 2003, n. 34464.

Il caso riguardava l'infortunio di una colf, la quale, a causa dell'accidentale caduta da una scala portatile, di uso familiare, sprovvista di idonei ganci di trattenuta e di appoggi antisdrucchiolevoli, non adeguatamente assicurata e non trattenuta al piede da altra persona, aveva riportato lesioni personali gravissime, dalle quali era derivata una invalidità permanente del 65%.

Uno studio condotto su 100 collaboratrici familiari mette in evidenza un'elevata incidenza di artrosi, allergie cutanee ed esaurimenti nervosi per i lavoratori domestici

Il giudice, in prima istanza, aveva ritenuto che, in base al lapidario disposto dell'art. 2 del d.lgs. n. 626/1994, la lavoratrice non potesse fruire di tutela.

La Corte di Cassazione, ribaltando il ragionamento, ha invece stabilito che la nuova normativa non può avere determinato un arretramento di

tutela, poiché ciò striderebbe con il sopra enunciato obiettivo di miglioramento della tutela della sicurezza, che si legge nell'epigrafe del testo legislativo in questione, e produrrebbe l'inaccettabile conseguenza che alcune categorie di lavoratori sarebbero completamente sprovviste di tutela.

Il d.P.R. n. 547/1955, si afferma nella sentenza, non è stato né espressamente, né tacitamente abrogato dal d.lgs. n. 626/1994 (il quale, all'art. 33, indica solo gli adeguamenti delle norme del primo decreto), quindi, esso si applica (art. 1) «a tutte le attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati» (come definiti, questi ultimi, dal successivo art. 3), atteso che, tra le attività escluse da questo ambito di applicazione, l'art. 2 non menziona i servizi domestici e familiari.

La conclusione della Corte di Cassazione è che «l'esclusione degli addetti ai servizi familiari e domestici dall'ambito di applicabilità del D.Lgs. n. 626/1994 non comporta in alcun modo l'abrogazione implicita delle precedenti previsioni legislative in materia, che alla menzionata categoria

già si applicavano, quali il D.P.R. n. 547/1955 che resta pienamente vigente».

Il ragionamento svolto dalla Corte di Cassazione non sembra, però, particolarmente condivisibile. È vero che l'impostazione accolta dal d.lgs. n. 626/1994 è sostanzialistica, ma non può dimenticarsi che lo stesso ha espressamente escluso dalla tutela prevenzionistica i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Né gli stessi soggetti possono essere ricompresi, per analogia, nelle categorie formali degli artt. 2 e 3, comma 2, d.P.R. n. 547/1955, poiché entrambe queste norme fanno eccezione a principi generali e dunque, in quanto di stretta interpretazione, non applicabili, in base al disposto dell'art. 14, preleggi, «oltre i

casi e i tempi in esse considerati».

I lavoratori domestici non rientrano, quindi, né nell'area della subordinazione in senso tecnico né in quella della cosiddetta subordinazione per equiparazione; quindi, l'assunto della Suprema Corte si risolve in una non convincente petizione di principio.

La tutela degli operatori dei servizi socio-assistenziali

Nel mutamento organizzativo che ha riguardato l'ambiente di lavoro domestico, non può non tenersi conto anche di coloro che svolgono servizi di cura e assistenza alla persona, molto spesso presso il domicilio dell'assistito. In assenza di un'apposita regola-

mentazione, occorre assumere come punto di riferimento le vigenti disposizioni sull'ambito di applicazione della tutela nel lavoro domestico.

Bisogna chiedersi, innanzitutto, se queste disposizioni valgano anche per la tutela degli operatori dei servizi socio-assistenziali e quindi occorre chiarire, in caso affermativo, chi siano i destinatari di tali obblighi e responsabilità.

Su questa prima questione può farsi riferimento alla nozione di lavoratore tutelato, accolta dalla giurisprudenza già sopra citata.

La tutela della sicurezza degli operatori dei servizi sanitari e assistenziali è critica, poiché essi corrono rischi in situazioni differenziate. Da una parte come dipendenti di una struttura pubbli-

Novità editoriali



II TESTO UNICO DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

a cura di Michele Tiraboschi

con la collaborazione di Lorenzo Fantini, Luigi Golzio, Paolo Pennesi

Giuffrè, 2008

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel. 02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo vendite@giuffre.it.

ca, chiamati a rendere la prestazione nella stessa struttura pubblica, oppure come dipendenti di una struttura pubblica chiamati a prestare la propria opera presso il domicilio privato dell'assistito, oltreché come dipendenti di una impresa privata appaltatrice di servizi in base a contratto con una struttura pubblica, chiamati a prestare la propria attività presso il domicilio privato dell'assistito.

L'operatore del servizio socio-assistenziale potrebbe essere un lavoratore in distacco.

A tal proposito

l'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008 dispone che, «nell'ipotesi di distacco del lavoratore [...] tutti gli obblighi di protezione della salute e sicurezza sul lavoro sono posti a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo generale, a carico del distaccante, di formare e informare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato».

La soluzione, fatta propria dal recente Testo Unico, appare condivisibile poiché il datore di lavoro distaccatario, configurato responsabile della tutela della salute e sicurezza nel nuovo Testo Unico, è il soggetto che esercita il potere direttivo e di controllo sul lavoratore e ha il controllo di fatto sullo stesso ambiente di lavoro.

La soluzione appare inoltre coerente con la prassi amministrativa che si era occupata delle modalità di operatività dei principi applicativi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, in caso di distacco del

lavoratore.

La medesima considerazione deve svolgersi per il caso di lavoratori assunti con contratto di somministrazione. Rispetto alla questione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si deve avvertire innanzitutto che il lavoratore in somministrazione rientra nell'ampia definizione di lavoratore come delineata dal recente

Testo Unico.

Viene inoltre mantenuta ferma la ripartizione degli obblighi prevista dall'art. 23, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003, che imponeva all'agenzia

di somministrazione l'obbligo di informare sui rischi connessi alle attività produttive in linea generale, e l'obbligo di formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle attività ad essi affidate. Resta invece posto in capo all'utilizzatore l'obbligo di sorveglianza nel caso in cui le attività comportino dei rischi specifici per il lavoratore.

Altra situazione che potrebbe profilarsi è quella in cui l'operatore sociale si qualifichi come dipendente di un'impresa privata appaltatrice di servizi in base a contratto con una struttura pubblica o presso il domicilio dell'assistito.

Anche in questo caso il datore di lavoro dell'operatore sociale è tenuto a tutelarne la salute e sicurezza ovunque egli lavori e, quindi, anche quando lavori in luoghi o con apparecchiature della struttura pubblica o della stessa persona assistita.

Si riconosce che anche un'abitazione privata come il domicilio dell'assistito, al pari di una strut-

tura pubblica, si profila come un luogo di lavoro, nel momento in cui il datore di lavoro legittimamente vi faccia operare lavoratori subordinati o soggetti ad essi equiparati.

Ne consegue che, anche in rapporto a questo luogo di lavoro, appare doveroso per il datore di lavoro provvedere ad un'adeguata valutazione dei rischi e all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione avverso i rischi tipici di quell'ambiente.

Inoltre, essendo il lavoratore parte attiva del complesso sistema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'operatore del servizio socio-assistenziale è tenuto a segnalare immediatamente al datore di lavoro, nonché al dirigente ed al preposto, le eventuali deficienze dei mezzi e dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione, adoperandosi nell'immediatezza per eliminare tutte le inefficienze riscontrate.

Un distinto approfondimento merita invece il caso degli operatori sociali dipendenti di un'impresa privata appaltatrice di servizi in base a contratto con una struttura pubblica. Anche in questo caso, non si può prescindere da quanto disposto dal nuovo d.lgs. n. 81/2008, che ha potenziato la responsabilità solidale dei datori di lavoro committenti e appaltatori.

Nell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 sono predeterminate le modalità di verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da dedurre in contratto.

Del tutto invariato rispetto alla disciplina pregressa risulta il punto in cui si stabilisce l'obbligo, a carico del datore di lavoro

L'operatore affetto da burn out si ritiene inidoneo, incapace a svolgere il proprio lavoro

committente, di informare dettagliatamente le controparti in merito ai rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui sono chiamati ad operare i lavoratori esterni e alle misure di prevenzione e protezione adottate in relazione allo svolgimento dell'attività, prevedendo anche la sanzione civilistica della nullità del contratto di appalto, subappalto o somministrazione, ai sensi dell'art. 1418 c.c., per il caso in cui all'interno del contratto di appalto non siano specificamente indicati i costi sopportati per la tutela della sicurezza.

Si tratta senza dubbio di una sanzione di palese gravità, dal momento che, rientrando nella comune sanzione di nullità di livello civilistico, potrebbe essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse.

I rischi peculiari del lavoro domestico

Uno studio condotto a Torino su 100 collaboratrici familiari, e riportato dalla Cgil, aveva messo in evidenza un'elevata incidenza di artrosi, allergie cutanee ed esaurimenti nervosi, quali rischi tipici del lavoro prestato in ambiente domestico.

Infatti, premesso che il lavoro domestico è da qualificarsi come medio-pesante, gli infortuni sono abitualmente derivanti da ferite, ustioni, scosse elettriche di lieve entità, ematomi per urti o cadute, strappi muscolari per sforzi nello spostamento di persone non autosufficienti, mobili, ecc. Le cause sono le più disparate: contatto con fiamme e liquidi bollenti, impianti elettrici non a norma, difetti degli elettrodomestici, uso di materiali taglienti, scale, cadu-

te su pavimenti sdruciolevoli, intossicazione da gas da apparecchi difettosi, impreparazione o eccessivo carico nella movimentazione di disabili.

Per quanto riguarda la specifica tematica dell'igiene del lavoro, l'attività domestica porta all'assunzione di posizioni scomode (ad esempio, per stirare, rifare i letti, spolverare, ecc.) che molto frequentemente determinano delle alterazioni della colonna vertebrale. Anche lo stress è una componente rilevante, indotto in particolare dal continuo ciclo produzione-consumo.

Nel caso poi delle badanti tale fattore può avere un ruolo determinante per la salute se l'organizzazione dei turni, degli ambienti e delle attrezzature di ausilio (per esempio, il letto) non alleviano l'attività del lavoratore.

A questo proposito deve riconoscersi che la dottrina sta attribuendo notevole rilevanza al fenomeno del *burn out*. I sintomi si identificano nell'esaurimento emotivo, che determina la sensazione di essere frustrati dal lavoro e di non farcela. L'operatore affetto da *burn out* si ritiene inidoneo, incapace a svolgere il proprio lavoro. Scarica la responsabilità sui colleghi e sull'ambiente di lavoro. Interviene poi lo scarso apprezzamento da parte dei superiori e dell'utenza, seguito da un atteggiamento di fuga (allontanamenti ingiustificati dal reparto, pause prolungate, frequenti assenze per malattia). È la fase più critica, che porta all'ultimo stadio dell'apatia. Questo stadio corrisponde alla cosiddetta "morte professionale" dell'operatore.

Non trascurabili rimangono i rischi derivanti dall'impiego di sostanze chimiche. Ormai, infatti,

molti ripostigli sono diventati autentici depositi «a rischio d'incidente rilevante», spesso localizzati in prossimità di impianti a rischio. I detersivi e i candeglianti non sono solo irritanti per la pelle e le mucose (degli occhi, della gola e dell'apparato respiratorio), ma possono essere anche allergizzanti (dermatite da contatto ed eczema da detersivi). I disgorganti, gli acidi e le basi forti sono corrosivi e tossici per via generale; i prodotti per il verde di terrazze e giardini spesso sono particolarmente pericolosi. Altrettanto, gli smacchiatori che sono generalmente solventi infiammabili e neurotossici. Non sono da sottovalutare poi i problemi da microclima (si pensi alla soluzione dell'ambiente unico cucina-soggiorno, errata in termini sia di sicurezza sia di igiene), o l'effetto delle attività esterne (il rumore) che insieme concorrono alla sindrome dell'edificio malato.

Altro rischio frequente da non trascurare per le badanti è quello biologico.

Nell'impiego di lavoratori extracomunitari tali rischi sono poi 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 e 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, se non esclusivo, allo svolgimento di attività di elevata importanza sociale.

Paola De Vita
Ricercatrice Adapt

La tutela del lavoro domestico nel nuovo Testo Unico sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Adapt

È opportuno fare alcune valutazioni legate non solo alla precipua disciplina di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma più in generale 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, con rilevanti ricadute sullo stato di generale benessere del lavoratore.

Uno degli interventi legislativi più rilevanti in merito alla emersione del lavoro nero è il d.lgs. n. 276/2003, che ha introdotto in Italia il lavoro accessorio (art. 70), al quale sono stati dedicati ben tre articoli.

Con l'art. 22 della l. n. 133/2008 la disciplina del lavoro accessorio è stata sostanzialmente riscritta, e si è stabilito che esso può trovare applicazione in numerosi settori.

Il compenso erogato dal datore di lavoro nell'ambito del lavoro accessorio non può essere superiore a 5 mila euro nell'anno solare, se la prestazione è stata resa presso lo stesso committente. Il lavoro accessorio, inoltre, viene 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, svolti in gran parte dei casi nel ristretto ambito familiare, non sarebbe opportuno imporre oneri aggiuntivi al datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve assolvere ad oneri di comunicazione assai semplici: più in particolare, questi deve 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*).

Il valore del buono è pari a 10 euro, che, al netto della contribuzione previdenziale Inail e Inps, diventa pari a 7,50 euro.

Per quanto riguarda la specifica questione della tutela della salute e sicurezza, che qui interessa, deve rilevarsi che, confermando quanto stabilito dal d.lgs. n. 626/1994, il d.lgs. n. 81/2008 ha escluso il lavoro domestico dall'ambito di applicazione delle relative tutele (si veda l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, laddove esclude il lavoratore domestico dalla

definizione di lavoratore tutelato).

Tuttavia, il successivo comma 8 dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 ha esteso il campo di applicazione della tutela ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali e accessorie, ai sensi dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003.

Sono esclusi dal regime di tutela della salute e sicurezza «solo i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, i lavoratori che effettuano prestazione di insegnamento privato supplementare, l'assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati e disabili».

La *ratio* è ancora una volta quella di escludere dall'ambito di applicazione del nuovo decreto legislativo tutte quelle attività, caratterizzate dal connotato della familiarità, che fuoriescono, come detto sopra, dall'ambito di tradizionale tutela del lavoro prestato nell'impresa.

Per quanto riguarda la tutela della sicurezza, quindi, appare ferma la circostanza che siano esclusi dalla tutela i lavoratori domestici.

La tutela della salute e sicurezza è assegnata – trattandosi di disposizione non espressamente abrogata – all'art. 6 della l. n. 339/1958, riguardante l'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore (vedi sopra).

Il lavoro domestico è un settore molto esposto al lavoro nero, con rilevanti ricadute sul benessere del lavoratore

La tutela del lavoratore domestico è inoltre assegnata all'interpretazione giurisprudenziale della generale disposizione di tutela di cui all'art. 2087 c.c. applicata all'ambiente domestico (vedila in *www.csmb.unimore.it*, Indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*).

Un profilo problematico riguarda il fatto che il lavoratore domestico assunto con contratto di lavoro occasionale è tutelato in base al dettato dell'art. 3, comma 8, del Testo Unico per la tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro

ad eccezione – recita la disposizione – «dei lavoratori dediti a piccoli lavori domestici di carattere eccezionale». Sembrerebbe quindi che i lavoratori domestici dediti a lavori di carattere non eccezionale, ma ordinario, siano tutelati.

Così interpretata, la norma non si coordinerebbe con la disposizione dell'art. 2 del decreto, che esclude dalla nozione di lavoratore tutelato gli addetti a lavori domestici. Se, infatti, una forma di tutela per la salute e sicurezza si accorda al lavoratore domestico

assunto con contratto di lavoro accessorio, egli dovrebbe essere anche considerato *lavoratore tutelato* ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008.

Sarebbe dunque opportuno un chiarimento da parte del legislatore.

Ciò rilevato, la tutela del lavoratore domestico resta comunque assegnata all'art. 6 della l. n. 339/1958, che, in quanto non espressamente abrogato dal d.lgs. n. 81/2008, deve ritenersi pienamente applicabile.

Sintesi della normativa applicabile al lavoro domestico

Atto normativo	Disciplina
Legge 2 aprile 1958, n. 339 (art. 6)	Tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore domestico
Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403	Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni nei confronti dei lavoratori domestici e addetti a servizi di riassetto e pulizia
Legge 3 dicembre 1999, n. 493	Istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici
Decreto ministeriale 15 settembre 2000	Modalità di attuazione della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
Decreto ministeriale 31 gennaio 2006	Estensione della assicurazione per il caso di infortunio mortale nel lavoro domestico

Rassegna bibliografica ragionata

di Paola De Vita

Inquadramento giuridico

Una prima trattazione sistematica in tema di rapporto di lavoro domestico è presente in I. Scotto, *Lavoro domestico e servizi domestici*, in *I problemi della sicurezza sociale*, 1965, 41, ed anche in A. Lorusso, *La disciplina giuridica del lavoro domestico*, Cappelli, Bologna, 1975; vedi altresì M. Offeddu, *Il lavoro domestico*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. IV, Giappichelli, Torino, 1986; più di recente anche F. Basenghi, *Il lavoro domestico*, in P. Schlesinger (diretto da),

Commentario al Codice Civile, Giuffrè, Milano, 2000.

La posizione della giurisprudenza

La giurisprudenza di legittimità ha inizialmente correlato la delimitazione generale degli obblighi assicurativi globalmente intesi al solo lavoratore domestico che fosse impegnato per più di 4 ore al giorno, disponendo il diritto alla tredicesima mensilità solo per il caso del lavoro domestico reso in regime di subordinazione e quindi oltre la soglia

delle 4 ore al giorno. In senso comprensibilmente critico avverso questa soluzione vedi F. Bianchi D'Urso, voce *Lavoro domestico*, in *EGT*, 1990, 2. Riguardo alle posizioni giurisprudenziali un vero e proprio punto di svolta è stato rappresentato dalla pronuncia della Corte di Cassazione a Sezioni Unite del 22 luglio 1964, n. 1961, in base alla quale si è stabilito che anche il lavoro domestico prestato al di sotto della soglia delle 4 ore giornaliere potesse essere ricondotto nell'ambito del lavoro domestico dipendente. Questa conclusione è diventata ben presto *ius receptum*. Tanto che la stessa Corte Costituzionale, più volte, nel corso degli anni Sessanta, ha constatato la fondatezza dei rilievi della Corte di Cassazione. In particolare si veda la sentenza della Corte Costituzionale del 19 febbraio 1976, n. 27, secondo cui l'estensione di determinate tutele in relazione alla qualità ed entità della prestazione non poteva che essere definita né illogica, né irrazionale.

Il problema dell'esatta delimitazione dell'ambito applicativo della legge speciale del 1958 è stato inizialmente eluso dalla dottrina nella convinzione che il predetto limite, delle 4 ore giornaliere, fosse tanto sicuro e cristallino da non potere generare alcun dubbio sulla esatta delimitazione dell'ambito di applicazione del provvedimento. C'è chi, in senso contrario, ha sollevato invece il problema del vasto assortimento di modelli orari nell'ambito del lavoro domestico, modelli per molti versi sconosciuti al generale modo di lavorare nell'impresa di grandi dimensioni. Vedi G. Vicini, *Il rapporto di lavoro domestico*, in G. Cazzola (a cura di), *Rapporto di lavoro domestico*, Il Sole 24 Ore, Milano, 1999, 23 ss.

Specialità del rapporto e normazione generale

Sulla possibilità di recuperare la normazione generale dettata per il lavoro nell'impresa anche al lavoro domestico, una parte della dottrina ha fatto rilevare l'importanza di procedere con un giudizio di compatibilità delle singole norme, per assicurare l'accesso della regolamentazione del lavoro nell'impresa. Secondo M. Offeddu, *op. cit.*, il lavoro domestico sarebbe regolato esclusivamente dalle norme esplicitamente dettate nel capo II e, solo se più favorevoli, dalle consuetudini e dagli usi. Ritiene invece preferibile, perché suffragata anche dalla giurisprudenza, l'idea dell'applicazione della normativa codicistica, in considerazione della colloca-

zione dell'art. 2239 c.c., il quale appare una norma di generale invocabilità, in presenza di rapporti di lavoro subordinato non inerenti all'esercizio di una impresa F. Basenghi, *op. cit.*

La dimensione contrattual-collettiva

Una caratteristica essenziale del lavoro domestico delle origini appare "la sterilizzazione dell'azione contrattual-collettiva", che sembra aver giocato un ruolo senza dubbio rilevante nella collocazione sistematica della figura del lavoro domestico e nella sua qualificazione.

Nella esclusione dell'intervento di origine sindacale si è letta la tangibile riluttanza avverso la qualificazione di questo rapporto come *rapporto di lavoro subordinato*. In tal senso fondamentale è stata la pronuncia della Corte Costituzionale 9 aprile 1969, n. 68, che compone il dissidio. La Corte Costituzionale, in quella sede, ebbe modo di affermare la

Publicazioni

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI

con la collaborazione di

GIULIANO CAZZOLA
PIERLUIGI RAUSEI
FRANCESCO VERBARO



GIUFFRÈ EDITORE

illegittimità della sottrazione del lavoro domestico all'azione contrattuale collettiva, legittimando appieno il ruolo del contratto collettivo quale fonte regolatrice. Con tale intervento si è placato così quel *vulnus* che sarebbe potuto derivare allo stesso principio di parità di trattamento a discapito del lavoratore domestico. Importante appare la caratterizzazione teleologica del rapporto, che induce a intendere come rapporto di lavoro domestico quello per esempio dei portieri dei locali, dei giardinieri, purché il rapporto di lavoro da loro espletato sia diretto a beneficio dell'interesse del datore di lavoro stesso. La innegabile peculiarità del rapporto ha indotto il legislatore ad ammettere il carattere di specialità del lavoro domestico. Del resto, che il lavoro domestico sia da intendersi come lavoro subordinato appare dalla stessa collocazione della disciplina normativa che lo riguarda.

L'orientamento della dottrina

Mentre la giurisprudenza opera la qualificazione secondo i tradizionali criteri valutativi, la dottrina sostiene la possibilità di recuperare il rapporto di lavoro domestico, nonostante la sua accertata specialità, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato attraverso una valutazione che non disconosce la specialità del rapporto ma ne ravvisa gli elementi e li assume a referente nel giudizio di compatibilità: F. Basenghi, *op. cit.*

La nozione di ambiente di lavoro e l'art. 2087 c.c.

Per quanto riguarda la specifica questione della tutela della salute e sicurezza nell'ambito del rapporto di lavoro domestico è ferma, come rilevato, l'applicazione dell'art. 6 della l. n. 339/1958, il quale prevede l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare al prestatore di lavoro domestico *un lavoro che non gli nuoccia*.

In dottrina si è optato per una accezione tecnica di "ambiente di lavoro", più ridotta, che assume l'ambiente a sinonimo di locale o addirittura di stanza, ponendosi in contrasto con la ormai consolidata visione ben più ampia di ambiente di lavoro. Questa opzione tecnica limitativa del concetto di ambiente di lavoro sembra avere anche degli innegabili riflessi di carattere sistematico. L'art. 2087 c.c. a questo punto risulterebbe inapplicabile ai rapporti di lavoro speciali perché si tratta di rapporti qualifi-

cati come estranei all'impresa. Tuttavia in senso contrario alla esclusione dal campo di protezione dell'art. 2087 c.c. si è pronunciato R. Romei, *Il campo di applicazione del decreto legislativo 626 del 1994 e i soggetti*, in M. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino, 1996. Del resto anche i riferimenti costituzionali nel senso dell'ineludibile incomprimibilità del bene della salute e sicurezza sul luogo di lavoro sembrano abbondare, ma questo appare ancora non molto utile a valicare il problema di fondo, ossia della sostanziale e più volte confermata scelta della mancata applicazione della disciplina a tutela della salute e sicurezza nel rapporto di lavoro domestico.

In senso contrario, ossia nel senso della diretta applicazione dell'art. 2087 c.c. al lavoro domestico sembra pronunciarsi C. Smuraglia, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, Milano, 1974, 76. Il fatto che lo stesso d.lgs. n. 626/1994 escludesse dal campo di applicazione il lavoro domestico appare associabile alla scelta compiuta circa 50 anni prima nella qualificazione dell'istituto. F. Basenghi, *op. cit.*, ritiene che la legge speciale sul lavoro domestico pare offrire una adeguata tutela in una logica protettiva, dal momento che il lavoratore domestico ha diritto di rifiutare la prestazione senza perdere il diritto alla retribuzione nel caso di ambiente nocivo, e ha anche diritto al fatto che il datore di lavoro metta a disposizione degli adeguati strumenti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, questo del resto in ferma applicazione del principio di compatibilità richiamato dalla stessa legge speciale sul lavoro domestico.

Il quadro normativo

Sulla insufficienza del quadro normativo a garantire la tutela della lavoratrice riflette L. Colacurto, *L'esclusione dalla tutela della legge 1204 del 1971 delle lavoratrici domestiche*, nota a C. Cost. 15 marzo 1994 n. 86, in *RGL*, 1994, fasc. 2, 399-401. La Corte Costituzionale, successivamente, ha cambiato rotta sull'argomento, precisando che la specialità del lavoro domestico non può essere considerata elemento sufficiente ad escludere la applicazione delle norme dettate per l'impresa e, in questo caso, in particolare l'applicazione dell'art. 2110 c.c. Su questa ultima sentenza vedi in particolare il commento di F. Giammaria, *Lavoro domestico, licenziamento disciplinare e tutela della maternità*, in *DL*, 1994, II, 519-527, il quale rileva che i para-

metri a cui il giudice dovrebbe fare riferimento sono quelli della normativa internazionale o del contratto collettivo applicabile.

Un intervento legislativo decisivo nella direzione della tutela risarcitoria del lavoro domestico è la nuova l. n. 493/1999 al cui interno (precisamente nell'art. 6) è contenuto il riconoscimento del valore sociale ed economico del lavoro prestato in tale ambiente, in considerazione degli indiscutibili vantaggi che da esso può trarre l'intera collettività. Tale legge sembra fare seguito ai chiari orientamenti comunitari ed internazionali diretti a prestare un'adeguata tutela agli infortuni accaduti in ambiente domestico. Valuta positivamente la legge B. Dianora Poletti, *La nuova assicurazione obbligatoria per gli infortuni da lavoro domestico: considerazioni sulla legge 493/1999*, in *D&R*, 2000, n. 6, 377.

Per una analisi delle norme attinenti agli infortuni che si verificano in ambito domestico e sulla istituzione della assicurazione obbligatoria per gli infortuni accaduti in ambiente domestico vedi F. Soro, *Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione della assicurazione contro gli infortuni domestici*, in *NLCC*, 2000, n. 3, 559-581.

Un altro aspetto considerato dalla dottrina è quello della istituzione della mutualità pensioni a favore delle casalinghe, su cui si è pronunciato in senso fortemente critico C. Milianti, *La previdenza sociale per le casalinghe, realtà e prospettive*, in *Previdenza Sociale*, 1977, n. 2, 417-428. L'A. nel suo contributo opportunamente rilevava come la legge istitutiva di un fondo per le casalinghe avesse fallito il suo scopo e fosse necessario un intervento organico del legislatore per adeguare l'ordinamento alle nuove realtà e per rimuovere situazioni di illegittimità.

Sull'intervento chiarificatore della Consulta del 1993 che ha censurato l'assenza del recupero del valore reale dell'importo nominale dei contributi versati, dichiarando illegittima la norma nella parte in cui non prevedeva un meccanismo di adeguamento, si veda R. Alesse, *Dalla obsolescenza di un fondo volontario e facoltativo al pieno riconoscimento del lavoro casalingo*, in *GC*, 1993, fasc. 2, 716-718. La questione è stata affrontata dalla Corte Costituzionale di recente con la recente sentenza 19 gennaio 2007, n. 3, su cui vedi la nota di D. Garcea, *La rivalutazione del trattamento pensionistico erogato dal Fondo per le casalinghe*, in *RGL*, 2007, n. 3, 537-540.

Tutele, risarcimento del danno ed obblighi previdenziali

Per quanto riguarda invece gli interventi giurisprudenziali sul risarcimento del danno alla persona e, nello specifico, sul risarcimento del danno alla casalinga, vi è una serie di sentenze che hanno aderito all'orientamento più restrittivo. Esse hanno negato ogni rilievo al lavoro domestico, nel campo della responsabilità civile, inducendo in tale modo la determinazione di una chiara discrasia tra la disciplina familiare, dove si riconosce importanza all'apporto del coniuge, e il settore della responsabilità civile, che finisce per negare invece valore al lavoro prestato in ambiente domestico. Vedi E. Bargetti, *Osservatorio della giurisprudenza in materia di danno alla persona. Il danno alla casalinga*, in *D&R*, 2002, 11, 1085, 1087. Più di recente A. Baldaconi, *Assicurazione casalinghe e comunicazioni obbligatorie*, in *ISL*, 2008, n. 3, 143-147, ed anche A. Baldaconi, F. Facello, *Sicurezza domestica, l'assicurazione per le casalinghe (e non solo)*, in *ISL*, 2005, n. 4, 212-215. Sulla tutela previdenziale delle casalinghe vedi invece l'analisi fatta da C. Giuro, *Tutela previdenziale delle casalinghe*, in *DPL*, 2007, n. 35, 2155 ss.

Fondamentale appare il contributo di P. Olivelli, *Donne e previdenza*, in *RDSS*, 2008, n. 2, 367-391. Sulla nozione di lavoratore domestico tutelato rimane emblematico il caso deciso dalla Corte di Cassazione con sentenza del 14 agosto 2003, n. 34464. Sul punto vedi il commento di P. Soprani, *L'infortunio della colf e la responsabilità del datore di lavoro*, nota a Cass. 14 agosto 2003, n. 34464,

Bollettino speciale Adapt



Per maggiori approfondimenti sul tema potete consultare il Bollettino speciale n. 4/2008:

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Annamaria Antonucci, Paola De Vita, Maria Giovannone

in *ISL*, 2004, fasc. 6, 348-349, il quale si esprime in senso fortemente critico sulla posizione assunta dalla Corte di Cassazione. Sempre sulla nozione di lavoratore tutelato, e con riferimento al caso degli operatori dei servizi socio-sanitari e assistenziali vedi anche R. Guariniello, *La sicurezza degli operatori dei servizi socio sanitari e assistenziali*, in *ISL*, inserto, 2004.

La questione della tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico, svolto spesso da lavoratori extracomunitari, impone anche la disamina degli interventi legislativi diretti alla emersione del lavoro irregolare. Si intende fare riferimento alle tipologie contrattuali previste dalla Riforma Biagi al fine di favorire tale emersione e, in particolare, al lavoro accessorio introdotto dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003. Sulla tipologia contrattuale del lavoro accessorio nell'ambito del d.lgs. n. 276/2003 e del pacchetto competitività vedi M. Tiraboschi, *Pacchetto competitività e Riforma Biagi*, in *GLav*, 2005, n. 22, 10, ed anche P. Rausei, *Poche ma incisive novità dal pacchetto competitività*, in *DRI*, 2005, n. 3, 874-880. Una puntuale analisi della problematica è fatta da S. Brun, *Lavoro sommerso e servizi di cura tra politiche del lavoro, dell'immigrazione e socio assistenziali*, in *DLM*, 2005, n. 2, 305-339. Una analisi sulla evoluzione della disciplina del lavoro accessorio, anche alla luce degli ultimi interventi normativi, è stata fatta da E. Massi, *Lavoro accessorio e nuove prospettive*, in *DPL*, 2008, n. 40, 2277-2281; M.R. Gheido, *Lavoro domestico, Le nuove modalità di comunicazione*, in *DPL*, 2009, n. 11, 696-792.

Il ruolo del d.lgs. n. 81/2008

Nella disamina della questione inerente alla tutela della sicurezza in ambiente domestico appare imprescindibile tenere conto del mutato contesto normativo, a seguito della entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008.

In particolare è mutata la stessa definizione di lavoratore tutelato. Per una prima disamina del nuovo campo di applicazione soggettivo del d.lgs. n. 81/2008 vedi F. Stolfa, *L'ambito di applicazione soggettivo*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. Carinci (diretto da), *Commentario al decreto legislativo 81 del 2008*, Giuffrè, Milano, 2008, 107-118 che tratta il nuovo campo di applicazione soggettivo del d.lgs. n. 81/2008, senza valutazioni nel merito

della esclusione dalla protezione dei lavoratori domestici. Sempre sul nuovo campo di applicazione soggettivo della tutela della sicurezza, di cui al d.lgs. n. 81/2008, vedi il contributo di A. Antonucci, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, n. 2, 441-460. Di fondamentale importanza appare il contributo di P. Pascucci, *Il campo di applicazione soggettivo delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2008, n. 2, 297-338.

I rischi specifici

Per quanto riguarda i rischi tipici connessi allo svolgimento del lavoro domestico, e in particolare sul rischio elettrico vedi R. Maialetti, G. Tamigio, *Caratteristiche del rischio elettrico in ambito domestico ed evoluzione della normativa ad esso afferente*, in *RIMP*, 2, 279-287. Di recente la dottrina ha ricollegato al lavoro domestico anche altri rischi cosiddetti "emergenti". Sullo stress, considerato alla luce del nuovo obbligo di valutazione di cui al d.lgs. n. 81/2008, si veda G. Nicolini, *Lo stress lavoro correlato: valutazione del rischio e responsabilità del datore di lavoro*, in *ISL*, 2008, n. 10, 588-597. Sul tema del *burn out* vedi S. Ferrua, *Il burn out: malattia professionale moderna*, in *ISL*, 2006, n. 8, 476-480. Esso è qualificabile come una sindrome caratterizzata da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale. Sul tema, vedi anche il contributo di F. Lamanna, *Burn out in sanità, sindrome da stress o malattia professionale*, in *Il diritto sanitario moderno*, 2003, n. 2, 93-100.

Sul caso degli operatori dei servizi socio assistenziali vedi il fondamentale contributo di R. Guariniello, *La sicurezza degli operatori dei servizi socio sanitari e assistenziali*, in *ISL*, 2004, n. 10, 3-11. Si è detto che la questione della tutela della sicurezza di questi lavoratori deve essere analizzata anche alla luce della riforma operata dal d.lgs. n. 81/2008. In particolare, sulla tutela della sicurezza dei lavoratori in distacco e dei lavoratori somministrati vedi C. Bizzarro, *Il lavoratore in somministrazione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 276.

Paola De Vita
Ricerca Adapt



Rassegna stampa

Voucher domestici contro il sommerso

di Michele Tiraboschi

Il Sole 24 Ore, 31 marzo 2009

Procede a tappe forzate la messa a regime del lavoro occasionale di tipo accessorio e, cioè, del sistema dei “buoni lavoro” della legge Biagi.

Sul versante legislativo è in via di approvazione, nella legge di conversione del pacchetto incentivi, un sostanzioso ampliamento del campo di applicazione soggettivo. L'estensione più significativa riguarda giovani studenti (per attività rese il sabato e la domenica in tutti i settori produttivi), pensionati (che possono operare in tutti i settori produttivi), casalinghe (per i lavori stagionali in agricoltura) e percettori di ammortizzatori sociali (in via sperimentale, per il 2009, entro un tetto di 3 mila euro). Sul versante della prassi amministrativa, dopo la messa a regime in agricoltura e nel commercio, sono stati forniti chiarimenti per l'utilizzo dei voucher anche nel lavoro domestico (si veda la circolare Inps su *Il Sole 24 Ore* del 25 marzo).

Occorre ricordare, in proposito, che il testo originario della legge Biagi parlava di «piccoli lavoratori domestici a carattere straordinario», compresa «la assistenza domiciliare ai bambini e alle persona anziane, ammalate o con handicap». Con il d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008, il quadro è stato drasticamente amplificato e il ricorso ai buoni lavoro è ammesso per

lo svolgimento di “lavori domestici” senza ulteriore delimitazione. La circolare Inps ricorda, tuttavia, che deve pur sempre trattarsi di prestazioni occasionali e di tipo accessorio il che impone, in primo luogo, di escluderne l'utilizzo in forma mediata e strutturata, tramite datori di lavoro imprenditori – o che comunque operano con fini di lucro – che inviano proprio personale per svolgere lavori in ambito domestico. Il ricorso ai buoni lavoro per prestazioni di lavoro domestico è riservata a collaborazioni attivate direttamente con le famiglie.

In base all'art. 70, comma 2 del d.lgs. n. 276/2003 per prestazioni occasionali di tipo accessorio si devono intendere quelle «attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare». Ciò significa che, coerentemente alla finalità di emersione del lavoro nero, il ricorso ai voucher per prestazioni in ambiente domestico (compresi i servizi di cura e assistenza alla persona) è ammesso solo per attività di natura temporanea e complementare.

Attività per l'appunto “accessorie” e che, in quanto tali, non sono fisiologicamente riconducibili, per la durata o il carattere discontinuo della prestazione, a un contratto di lavoro strutturato secondo le discipline di legge e contratto collettivo (l. n. 339/1958 e Ccnl del 16 febbraio 2007). L'impostazione definitiva accolta dall'Inps non è particolarmente netta

e tanto meno *tranchante*. E ciò appare condivisibile in coerenza con l'obiettivo di avviare una prima sperimentazione volta all'emersione del lavoro nero e non certo alla destrutturazione delle forme di lavoro standard in un settore delicato come quello del lavoro domestico. Resta in ogni caso inteso che è lo stesso legislatore ad aver indicato in modo inequivocabile il concetto di occasionalità, avvalendosi non di dubbie e sempre opinabili formule definitorie, ma parametrandolo al tetto dei 5 mila euro annui. Il che consente di individuare con sufficiente approssimazione cosa debba intendersi per prestazione accessoria e complementare.

Il ricorso ai buoni lavoro è ammesso per lo svolgimento di “lavori domestici”

sione del lavoro nero e non certo alla destrutturazione delle forme di lavoro standard in un settore delicato come quello del lavoro domestico. Resta in ogni caso inteso che è lo stesso legislatore ad aver indicato in modo inequivocabile il concetto di occasionalità, avvalendosi non di dubbie e sempre opinabili formule definitorie, ma parametrandolo al tetto dei 5 mila euro annui. Il che consente di individuare con sufficiente approssimazione cosa debba intendersi per prestazione accessoria e complementare.

Colf ad alto tasso di sommerso di An. C.

Il Sole 24 Ore, 23 maggio 2009

Ricerca Acli. Il 57% lavora senza contratto. Molti stranieri e molti nomi ignoti all'Inps. Le Acli Colf hanno monitorato le collaboratrici domestiche e segnalano che: dei circa 600 mila lavoratori domestici regolarmente registrati a fine 2008, il 77,7% proviene da Paesi stranieri; l'87% dei lavoratori stranieri è donna; più della metà delle colf straniere – il 57% – dichiara di svolgere il proprio lavoro senza

contratto, completamente o in parte. Una percentuale molto alta, che scaturisce dalla somma delle colf che non possono avere un contratto, perché risiedono in Italia irregolarmente (24%) e di quelle che, nonostante siano in possesso di un permesso di soggiorno, svolgono almeno un lavoro in nero (il 33%). In occasione della XVII assemblea nazionale, che si è aperta ieri a Roma, le Acli Colf hanno fornito altre cifre, che raccontano le sfaccettature del lavoro domestico in Italia. Primo: quanto guadagnano. Lo stipendio mensile di una collaboratrice familiare, su una media lavorativa di 42 ore settimanali, è di 880 euro. La paga oraria è di 6 euro anche se, all'interno del settore, la disparità nel trattamento salariale è forte. Se-

condo: il datore di lavoro tipo. Oltre la metà delle colf, il 57%, lavora in abitazioni in cui risiedono over 65. Un terzo è al servizio di famiglie con figli. Il 17% delle colf lavora come "tata" o babysitter. Terzo: il Paese di provenienza. Le straniere sono la grande maggioranza, il 78,7% dei lavoratori domestici regolarmente registrati. Il 20% arriva dalla Romania, il 12,7% dall'Ucraina, il 9% circa dalle Filippine e il 6% dalla Moldavia. E poi ancora Perù, Ecuador, Polonia e Sri Lanka. L'impegno contro il sommerso è la vera sfida. Il 55% dei collaboratori regolari denuncia irregolarità nei versamenti previdenziali: nel 24% dei casi, infatti, non viene pagato alcun contributo mentre nel 31% vengono versati solo parzialmente. «Abbiamo davanti una situazione preoccupante», spiega Pina Bruscolin, attuale responsabile nazionale di Acli Colf. «Bisogna consentire alle famiglie di far valere nella dichiarazione dei redditi l'intero costo del lavoro domestico». La scelta dell'Inps di semplificare la procedura di pagamento dei contributi, attraverso l'invio alle famiglie di bollettini precompilati, «è un palliativo, un modo diverso di pagare».

È importante far valere nella dichiarazione dei redditi il costo del lavoro domestico

Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito www.bollettinoadapt.it.

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.csmb.unimore.it, Indice A-Z:

voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*

Sentenze

27 luglio 2007 – Corte di Cassazione, sentenza n. 16681 – Qualificazione giuridica del rapporto di lavoro domestico.

3 marzo 2005 – Corte di Cassazione, sentenza n. 4657 – Invalidità e lavoro domestico.

12 luglio 2002 – Corte Costituzionale, sentenza n. 334 – Obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

26 maggio 1995 – Corte Costituzionale, sentenza n. 193 – Questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, commi 2 e 3, e dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

19 febbraio 1976 – Corte Costituzionale, sentenza n. 27 – Tutela del lavoro domestico.

9 aprile 1969 – Corte Costituzionale, sentenza n. 68 – Esclusione dalla regolamentazione contrattuale-collettiva del lavoro domestico.

16 luglio 1968 – Corte Costituzionale, sentenza n. 101 – Questione di legittimità costituzionale della legge n. 339/1958, con specifico riguardo all'art. 39 Cost.

voce *Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*

Documentazione nazionale

28 aprile 2009 – Legge della Regione Basilicata n. 15, *Norme per la sorveglianza e la prevenzione degli incidenti domestici* (in *BUR Basilicata*, 2 maggio 2009, n. 22).

Dossier Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Dossier già pubblicati sul tema:

Dossier n. 4/2009

Nuovi lavori, nuovi rischi

a cura di Annamaria Antonucci e Maria Giovannone

Dossier n. 5/2008

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Maria Giovannone, Andrea Montefusco e Davide Venturi

Dossier n. 23/2007

Prosegue l'iter legislativo della delega per la sicurezza

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Dossier n. 17/2007

Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi

a cura di Annamaria Antonucci e Paola De Vita

Dossier n. 2/2007

Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Michele Tiraboschi (Direttore responsabile), Michele Lepore (co-Direttore)

Redazione

Annamaria Antonucci (Coordinatore di redazione), Paola De Vita, Sara Ferrua, Maria Giovannone (Redattore capo), Maddalena Magni (Art director), Alberto Russo

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 7 del 2 luglio 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena