

Il lavoro domestico di cura

di Giulia Frosecchi*

Ricevuto il 12.6.2025 – Accettato il 10.7.2025 – Pubblicato online first il 4.8.2025

Riassunto. Il saggio evidenzia alcune delle principali criticità della regolazione del lavoro domestico di cura, inteso come il lavoro di assistenza alla persona non autosufficiente, prestato in ambito familiare alle dipendenze di un datore di lavoro domestico. In particolare, l'Autrice si sofferma su alcuni profili della disciplina dell'assistente familiare, la cui peculiare complessità è emersa nel corso del progetto CARE4CARE – *We Care for Those Who Care*, ovvero l'obbligo di sicurezza e la disciplina dell'orario di lavoro, anche alla luce della recente giurisprudenza interna e unionale. Si conclude con alcune considerazioni in merito alle norme sul recesso, sostenendo che vi sia la necessità di un complessivo ripensamento della disciplina.

Parole chiave: Lavoro domestico; Cura; *Care Strategy*; Legislazione sottrattiva; Salute e sicurezza; Contrattazione collettiva; Orario di lavoro; *Loredas*; Licenziamento *ad nutum*.

Abstract. Domestic care work. The essay highlights some of the main critical issues in the regulation of domestic care work, understood as the provision of assistance to non-self-sufficient individuals within the family setting, under the employment of a domestic employer. In particular, the author focuses on certain aspects of the home caregiver regulation, whose peculiar complexity emerged during the CARE4CARE – *We Care for Those Who Care* project, namely: the duty to ensure health and safety and the regulation of working time, also in light of recent national and EU case law. The essay concludes with some reflections on the rules governing termination, arguing for the need for a comprehensive rethinking of the current legal framework.

Keywords: Domestic work; Care; Subtractive legislation; *Care Strategy*; Health and safety; Collective bargaining; Working time; *Loredas*; Dismissal *ad nutum*.



Copyright © FrancoAngeli. This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>

* Ricercatrice di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze, Via delle Pandette 35, 50127 Firenze. E-mail: giulia.frosecchi@unifi.it.

L'articolo è stato redatto nell'ambito delle attività del progetto di ricerca CARE4CARE – *We Care for Those Who Care*, finanziato dall'Unione europea attraverso il programma Horizon Europe Research and Innovation (GA n. 101094603).

1. Perimetro dell'indagine. 2. Disciplina applicabile al lavoro domestico di cura. 3. La legislazione sottrattiva e il ruolo della contrattazione collettiva. 3.1 Quale credito di salute e sicurezza per i lavoratori domestici della cura? 3.1.1. Lo scarso contributo contrattual-collettivo. 3.2 Questioni sul tempo di lavoro. 4. Superare la sottrazione "paternalistica" attraverso una rimodulazione "ragionevole".

1. Il saggio indaga, senza pretese di esaustività, alcuni dei profili più critici della regolamentazione del rapporto di lavoro dei lavoratori domestici¹ addetti all'assistenza alla persona non autosufficiente. Come evidenziato nell'ambito del progetto europeo CARE4CARE – *We Care for Those Who Care*², da cui prende spunto la riflessione che segue, l'Italia è uno degli ordinamenti europei dove la disciplina di cui trattasi si presta a importanti riflessioni critiche³.

Sulla scorta della, seppur imprecisa⁴ e varia⁵, nozione legislativa, secondo una caratterizzazione teleologica⁶, si definisce lavoratore domestico colui che presta la propria opera per il funzionamento della vita familiare⁷, ossia delle esigenze personali del datore di lavoro e della sua famiglia⁸, o per il soddisfacimento di bisogni di convivenze diverse dalla famiglia in senso convenzionale, ma comunque riconducibili alla suddetta nozione a scopo qualificatorio⁹.

Nell'ambito del lavoro domestico, qui si intende riflettere, in particolare, sulle

¹ Si è scelto di utilizzare il maschile in armonia con le formule legislative; tuttavia, si ha ben presente che le problematiche affrontate nelle pagine che seguono riguardano principalmente lavoratrici donne: stando ai dati raccolti dall'Osservatorio Domina e riportati nel Rapporto Domina 2024, le donne impiegate in Italia nel settore domestico ammontano all'88,6% della forza lavoro complessiva.

² www.care4care.net/. Per un'introduzione al progetto cfr. Vallauri, 2025.

³ Al pari della Spagna, v. Ronnmar, 2024, 11, che, sulla base di quanto emerso nel corso della ricerca, evidenzia tale aspetto comparando i due ordinamenti a quelli degli altri paesi partner del progetto (Francia, Germania, Spagna, Svezia, Polonia).

⁴ Montanari, 2007.

⁵ Persiani, 1961, 629.

⁶ Basenghi, 2000, 72-82.

⁷ Cass. 1.10.2005 n. 6824, in *GC*, 2005, 4.

⁸ «Per la natura "familiare" di una comunità sono necessarie la stabilità, la continuità e la permanenza delle persone che la costituiscono, sotto lo stesso tetto, l'assenza di uno scopo di lucro, l'osservanza di un principio di mutua assistenza quale si riscontra nelle famiglie che sono basate su vincoli di sangue, e la presenza di una solidarietà affettuosa fra le persone aventi una tale comunanza di vitto e di alloggio»: Cass. 31.3.1983 n. 2354, *GCM*, 1983, 3; sulla distinzione con l'attività professionale del datore di lavoro cfr. Cass. 30.8.2018 n. 21446, *DG*, 2018. Sul punto si rinvia a Milianti, 2022, 578, 579.

⁹ Per cui «[L]a collettività di condomini e coquilini di un medesimo stabile, diviso in distinti appartamenti o unità immobiliari autonomi, la quale persegue esclusivamente uno scopo patrimoniale o, comunque, di natura soltanto economica, non rientra nella figura della "convivenza di tipo familiare"»: Cass. 24.2.1979 n. 1235, in *Prev. soc.*, 1979, 855; mentre vi rientra la comunità religiosa, da ultimo Cass. 30.8.2018 n. 21446, *FI*, 2018, 10, I, 3040, a meno che non sia di grandi dimensioni, v. T. Roma, 24.2.1998, *LG*, 1998, 875. Per una disamina, si rinvia a Basenghi, 2000, 47 ss.

problematiche inerenti ai lavoratori domestici adibiti al lavoro di cura, anche detti assistenti famigliari, la cui funzione non si limita alla generica «soddisfazione delle necessità di vita di coloro che vi [nella casa] abitano»¹⁰, ma adempie il precipuo e peculiare compito di assistere, o *prendersi cura*, della persona non autosufficiente. In questo contributo, si sceglie di non adottare l'appellativo, di uso comune, “badanti” a seguito di uno scambio avuto con gli *stakeholders*, nell'ambito del progetto di ricerca, nel corso del quale ci è stato segnalato il pregiudizio di disvalore che si annida in una simile terminologia¹¹.

Gli assistenti famigliari sono ricondotti al settore della cura¹², già individuato nella sua centralità a livello sovranazionale, sia nella *European Care Strategy*¹³, sia dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)¹⁴.

Pertanto, per fondare le riflessioni che seguiranno si opera una forzatura, rispetto alla tradizionale e consolidata collocazione giuridica, di diritto interno, degli assistenti alla persona in ambito domestico nel generico alveo del lavoro domestico – altresì riscontrabile in quasi tutti i (molti) contratti collettivi che interessano tale ambito (si veda, ad esempio, “Ccnl colf e badanti” firmato da Sida e Sindacato Sli) –, giustificandola in ragione della valorizzazione dell'aspetto caratterizzante lo svolgimento di tutte le mansioni di questi lavoratori, ossia la *cura*¹⁵.

Lo studio è circoscritto ai rapporti fondati su un regolare contratto di lavoro subordinato, concluso con il datore di lavoro domestico¹⁶, ed esclude sia coloro i quali forniscono la propria prestazione occasionalmente, venendo retribuiti tramite il libretto famiglia¹⁷, sia i lavoratori irregolari¹⁸.

La disciplina del lavoro domestico che regola i rapporti di lavoro della cura è dettata dalla legge e dalla contrattazione collettiva, dove applicabile. I principali riferimenti legislativi sono: le scarse disposizioni degli articoli 2240-2246 c.c.; le altre norme del codice civile che disciplinano la subordinazione, per quanto com-

¹⁰ Persiani, 1968, 826.

¹¹ Così, anche, tra gli altri, de Martino, 2021.

¹² In continuità con il progetto *CARE4CARE – We Care for Those Who Care*, che li definisce «workers, without any qualifications, who take care of elderly, sick, dependent persons and persons with disabilities»: Vallauri, Chiaromonte, Frosecchi, Renzi, Mazzetti, 2024, 11.

¹³ V. Commissione europea, 2022; cfr. Vallauri, 2025; Mazzetti, 2025. Tra le fonti UE, rileva altresì la Raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022 relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili, che definisce «lavoratore domestico che presta assistenza a lungo termine» qualsiasi persona assunta per svolgere lavoro domestico che fornisce assistenza a lungo termine nel contesto di un rapporto di lavoro (punto 3, let. h).

¹⁴ La ILC.112/resolution V, del 14.6.2024, riconduce i lavoratori domestici alla «forza lavoro della cura», 2.

¹⁵ La “cura” entra così nella nozione giuridica del lavoro domestico di assistenza alla persona, v. Vallauri, 2025; da tenere distinta dalla benevolenza di barassiana memoria (Barassi, 1957, 297), già ampiamente messa in discussione: si vedano, tra gli altri, Persiani, 1968, 827, nt. 6, e Basenghi, 2000, 4.

¹⁶ Sulla somministrazione del lavoro di cura si rinvia a Borelli, 2023.

¹⁷ Cfr. Borelli, 2020, 213-226.

¹⁸ Su cui si rinvia a Chiaromonte, 2025.

patibili¹⁹; la l. 2 aprile 1958, n. 339, entro i limiti di cui si dirà a breve; le disposizioni delle leggi speciali che disciplinano il lavoro subordinato senza sottrarre dal loro ambito di applicazione i lavoratori domestici²⁰.

Mentre le norme degli articoli 2240-2246 c.c. si applicano genericamente alle prestazioni di lavoro che hanno a oggetto servizi di carattere domestico, la sfera precettiva della legge del 1958 è ulteriormente circoscritta e si caratterizza principalmente per un elemento costitutivo della distinta fattispecie: il tempo impiegato presso lo stesso datore di lavoro non deve essere inferiore alle 4 ore giornaliere. Ne deriva che, chi fornisce la propria prestazione lavorativa in contesto domestico per meno di 4 ore giornaliere rientra nell'ambito di applicazione delle sole norme del codice civile (e della l. 27 dicembre 1953 n. 940), mentre chi supera siffatta soglia temporale si vedrà applicare sia la l. 339/1958, sia le norme codicistiche laddove permanga la necessità di integrare la disciplina²¹.

2. Venendo alla applicabilità delle leggi speciali che regolano il rapporto di lavoro subordinato, esse escludono il lavoro domestico dal perimetro di alcune norme, obbligando l'interprete ad adoperarsi nella ricostruzione di un puzzle articolato. A complicare ulteriormente il quadro interviene la locuzione utilizzata dalle norme che operano la sottrazione. Mentre alcune adottano la generica espressione "lavoro domestico" (o, l'equivalente, "manodopera familiare", di derivazione comunitaria), come il d.lgs. 66/2003, altre escludono esplicitamente i (soli) rapporti disciplinati dalla legge 339/1958, segnatamente l'art. 4 della l. 108/1990.

Aderendo a una interpretazione pedissequamente fedele al testo normativo si arriverebbe a identificare ulteriori e bizantine distinzioni tra le fattispecie, con risultati paradossali, come quello di applicare la disciplina limitativa del licenziamento ai (soli) datori di lavoro domestico non rientranti nell'ambito di applicazione della

¹⁹ Ci si riferisce all'orientamento che ritiene applicabile l'art. 2239 c.c. anche ai rapporti di lavoro domestico, Basenghi, 2000, 24-31, benché l'Autore consideri alcune esclusioni giustificate dalla incompatibilità con la tipologia di lavoro, v. art. 2087 c.c.; la tesi che sostiene l'applicabilità al lavoro domestico del rinvio operato dall'art. 1139 c.c. è per altro confermata da Corte cost. 15.3.1994 n. 86, *giurcost.org*; a contrario Offeddu, 1986, 658. Per una concisa ricostruzione del dibattito circa la specialità del rapporto si rinvia a Timellini, 2003, 570.

²⁰ Oltre alla l. 27.12.1953 n. 940, che estende la tredicesima mensilità alle lavoratrici domestiche, e al d.p.r. n. 1403/1971, che ne regola i profili previdenziali, non affrontati in questo contributo. Sull'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni anche al lavoro domestico, si veda, da ultimo, T. Roma 30.10.2019 n. 9438, *Dejure*.

²¹ Difatti, «Il rapporto di lavoro subordinato domestico, che abbia a oggetto una prestazione continuativa di durata inferiore a quattro ore giornaliere, non è soggetto alla normativa dettata dalla l. 2 aprile 1958 n. 339, ma rimane disciplinato da tutte quelle disposizioni preesistenti (art. 2240 ss. c.c.; l. 27 dicembre 1953 n. 940) che non richiedono – quale requisito essenziale – una particolare durata della prestazione lavorativa»: Cass. 23.10.1985 n. 5211, *GC*, 1985, 10. Come suffragato, tra le altre, da C. cost. 23.12.1987 n. 585, *GC*, 1987, 12, a cui «le scelte che la legge citata [l. 339/1958] ha inteso seguire non appaiono né illogiche né irrazionali». Si vedano altresì Persiani, 1968, 828; Montanari, 2002.

l. 339/1958, ovvero titolari di rapporti di lavoro nei quali il lavoratore è verosimilmente meno inserito nel contesto familiare. In dottrina si è da subito ritenuto che la distinzione fosse il frutto di una «imbarazzante svista», prontamente superata in via interpretativa, tramite la riconduzione di tutti i rapporti di lavoro domestico alla esclusione dall'obbligo di giustificare il recesso unilaterale²².

Oltretutto, la distinzione tra le due fattispecie, in termini pratici (come potrebbe essere proprio l'identificazione dei datori di lavoro gravati dall'obbligo di giustificare il licenziamento) si scontra con la fallace circoscrizione temporale delle «4 ore giornaliere». Essa non tiene conto del variegato assortimento orario che si può stabilire nell'ambito del lavoro domestico; a guisa d'esempio, ci si domandi se 3 ore giornaliere per 6 giorni alla settimana escludano l'applicazione della legge n. 339, mentre il lavoro prestato per 4 ore giornaliere per 3 giorni alla settimana ricada nella suddetta fattispecie²³.

Il principale motore della regolazione tramite legislazione speciale del lavoro domestico è stato l'assenza di una contrattazione collettiva, vietata per il settore dall'art. 2068 c.c., fino alla pronuncia della Corte costituzionale del 9 aprile 1969, n. 68, con la quale, per mezzo di un ingegnoso espediente argomentativo, si è superato il pregiudizio culturale di stampo paternalista che voleva estraneo al rapporto di lavoro svoltosi entro le mura privatissime della casa, in regime di «devota fedeltà», la composizione collettiva degli interessi²⁴.

La costituzione della prima associazione datoriale di settore è quasi subitanea. Nuova Collaborazione viene infatti fondata nel 1969 (tutt'ora esistente e federata in Fidaldo) e nel 1974 firma, insieme alla Federazione Nazionale del Clero Italiano, il primo contratto collettivo sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Udatca-Uil²⁵.

Già in tempi antecedenti la costituzione del tavolo negoziale, una parte della dottrina non escludeva che la disciplina legislativa potesse essere «integrata o addirittura sostituita da una disciplina dettata dall'autonomia collettiva e più favorevole al lavoratore», ma ciò solo una volta che «l'organizzazione sindacale delle categorie si sarà completata»²⁶. E qui sta il *punctum dolens*, ossia non tanto nella esistenza di associazioni e organizzazioni datoriali e sindacali che si pongano l'obiettivo di regolare collettivamente il rapporto di lavoro domestico, che di fatto a oggi abbondano, così

²² Basenghi, 2000, 302.

²³ I paradossi a cui tale distinzione condurrebbe sono stati superati in dottrina adottando «una certa dose di pur sano empirismo»: Basenghi 2000, 21.

²⁴ C. cost. 9.4.1969 n. 68, *DL*, 1970, II, 58, cfr. Basenghi, 2000, 35-38. La legittimità della l. 339/1958 era stata avallata dalla Corte di legittimità poiché il settore «seppure tendenzialmente portato a costituire anche oggetto dell'autonomia collettiva, sia di fatto da questa trascurato»: C. cost. 16.7.1968 n. 101, *GC*, nt. Mancini, 1968, che peraltro osservava come la questione della contrattazione collettiva nel settore domestico non fosse «come tale di grande rilievo», pur non rilevando alcuna inettitudine dei datori di lavoro domestico a costituire sindacati (1610, 1611); Sarti 2010, 48.

²⁵ Consultabile al link: www.nuovacollaborazione.com/1974-2024-il-contratto-collettivo-nazionale-del-lavoro-domestico-oggi-compie-i-suoi-50-anni/. Per una ricostruzione storica si rinvia a Ioli, 2010, 207.

²⁶ Persiani, 1968, 828.

come i contratti collettivi che, come in tutti i settori, proliferano²⁷, ma piuttosto nella difficoltà di riconoscere alle organizzazioni firmatarie sufficiente rappresentatività, nel senso di essere espressione di una sintesi degli interessi individuali frutto di una genuina elaborazione collettiva (seppur mediata), considerando la difficoltà nell'organizzare sindacalmente i soggetti di un settore così radicalmente individuale²⁸. Oltretutto, come è stato condivisibilmente osservato, «i criteri fissati nel Testo unico sulla rappresentanza del 2014 per misurare la rappresentatività dei sindacati non sono congeniali al lavoro domestico, settore in cui non esistono rappresentanze sindacali unitarie o aziendali, e dunque non rileva il dato elettivo»²⁹. Infine, è altresì significativo che il sito del Cnel non riporti la copertura di nessuno dei contratti applicabili³⁰.

Rispetto alla disciplina legislativa, i contratti collettivi vigenti vanno verso l'accorpamento delle due fattispecie, rifiutando la divisione basata sulle ore lavorate: si osserva una discreta uniformità nella circoscrizione dell'ambito di applicazione, perimetrato intorno a tutti i rapporti di lavoro domestico dove il prestatore sia «addetto al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate»³¹.

Per quanto sarà necessario, questo scritto prenderà principalmente a riferimento le norme del Ccnl Fidaldo-Domina, in quanto siglato dalla oo.ss. comunemente reputate comparativamente più rappresentative, ovvero quelle aderenti a Cgil, Cisl e Uil (d'ora in avanti Ccnl Fidaldo)³².

3. La tecnica con cui è stato da sempre regolamentato il lavoro domestico è spesso analizzata ponendo l'accento sulla sua forza «sottrattiva»³³, in ragione delle numerose norme di disciplina del lavoro subordinato che vedono l'esenzione dei lavoratori o dei datori di lavoro domestici dai diritti e dagli obblighi ivi sanciti. È pur

²⁷ Borelli, 2023, 890-891, ne individua 23; mentre Casano, 2022, 51-53, 15 che si applicano esclusivamente al lavoro subordinato alle dipendenze del datore di lavoro domestico e altrettanti in vario modo riconducibili anche a questa fattispecie; il progetto *CARE4CARE* ne ha selezionati 16: Vallauri, Chiaromonte, Frosecchi, Renzi, Mazzetti, 2024, 27 ss. Di recente, il Cnel ha individuato 30 Ccnl riconducibili alla dicitura «lavoro domestico e di cura»: Cnel, 2025, 85.

²⁸ Dubbi sulla rappresentatività già si sollevavano nei primi anni '90, cfr. Bianchi D'Urso, 1990.

²⁹ Borelli, 2023, 890.

³⁰ Difatti, per quanto riguarda il tasso di copertura della contrattazione collettiva, è lo stesso Cnel a sottolineare che «restano scoperti, rispetto ai flussi informativi, settori critici in materia di salari adeguati come il lavoro agricolo e il lavoro domestico»: Cnel, 2023, 17.

³¹ Nello specifico, l'art. 1 del Ccnl Fidaldo recita: «Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter e altri profili professionali di cui al presente Ccnl) anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate». La formula è analoga, con adattamenti minori, nella stragrande maggioranza dei Ccnl rilevanti, ad esempio: Esarco, Conapi, Anao-Selp, ecc.

³² Per una complessiva lettura critica si rinvia Borelli, 2020, 177 ss.

³³ Basenghi, 2000; Id., 2010; più di recente lo reiterano anche di Martino, 2021, a cui si rinvia per una disamina della regolazione del settore in tempo di Covid, e Borelli, 2023.

vero, però, che il lavoro domestico gode (per così dire) di una disciplina speciale, un'attenzione del legislatore non riservata ai prestatori di altri settori (forse insieme solo ai lavoratori marittimi, sportivi, autoferrotramvier e pochi altri), così che se non si prendessero a perno dell'analisi le leggi speciali che disciplinano il lavoro subordinato, ma piuttosto la l. 339 del 1958 e le norme del codice civile, la tecnica di regolazione del lavoro domestico sarebbe piuttosto da intendersi come «additiva», nel senso che le leggi speciali che disciplinano il lavoro subordinato aggiungono, per quanto compatibili, disposizioni di regolazione anche al lavoro domestico³⁴.

Questa notazione non serve a contestare il comunque condivisibile assunto secondo cui il lavoro domestico è disciplinato con una tecnica sottrattiva, trattandosi di una tesi suscettibile di attirare l'attenzione sulla minore tutela che assiste i lavoratori in questione³⁵, ma piuttosto a evidenziare il carattere estremamente scarso della disciplina, che, al momento della sua stesura, si innestava in un tessuto economico, culturale e sociale, nonché in un mercato del lavoro³⁶, assai diverso da quello attuale.

Basti pensare alla nomenclatura che compone l'elenco esemplificativo dei lavoratori domestici con «mansioni impiegate» e di quello dei «prestatori d'opera manuale specializzata o generica» adottata dalla l. 339/1958. Per i primi si fa riferimento a «precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia», per i secondi a «cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie»³⁷ (distinzione che troviamo agli artt. 5, 10, 16 e 17 della l. 339/1958). Oltre all'evidente superamento della centralità, se non proprio dell'esistenza, di alcune delle summenzionate figure, risalta la totale assenza di una figura riconducibile agli assistenti famigliari, del resto inesistente, nei termini oggi noti, ai tempi dell'approvazione della legge³⁸. Dove, a ogni buon conto, la distinzione nella disciplina tra impiegati e operai (per dirla con l'art. 2095 c.c.) si sostanzia in una risibile differenza nei termini del periodo di prova, del preavviso per risoluzione del contratto, nella durata delle ferie e nell'indennità di anzianità.

A questo si aggiunga che, nell'articolare una disciplina speciale, il legislatore ha riconosciuto la medesima considerazione a chi si occupa di cavalli, di panni da lavare e a chi (senza il diploma) di bambini. Il vizio concettuale di sovrapporre figure inassimilabili, per disomogeneità di competenze e mansioni, asseritamente giustificato nella legge del 1958 dall'omogeneità del datore di lavoro, si fa ancora

³⁴ È emblematica la scelta operata dal d.lgs. 151/2001 di inserire tra le «Disposizioni speciali» una norma *ad hoc*, rubricata «Lavoro domestico» (art. 62), in cui si indicano le disposizioni del T.U. applicabili *anche* ai lavoratori domestici (poche, per altro: artt. 6, c. 3, 16, 17, 22, c. 3 e 6).

³⁵ Sebbene non sia questa la sede per approfondire tale chiave di lettura, si vuole sottolineare che la *Care Strategy* evidenzia il rischio che per i *live-in carers*, le condizioni di lavoro siano addirittura «exploitative»; Commissione europea, 2022.

³⁶ Questo il taglio analitico adottato nel volume curato da Casano, 2022, dove si focalizza l'attenzione sulla attitudine della contrattazione alla costruzione di un mercato del lavoro di cura, ad esempio Casano, 2022, 44.

³⁷ Con rigorosa distinzione di genere, a seconda delle mansioni svolte.

³⁸ Per un quadro storico, si rinvia a Sarti, 2010, 106-119; Negri, 2022, 126.

più vivo adesso che non solo i lavoratori domestici non sono più una «minoranza raccoglitrice»³⁹, ma l'assistenza domestica alla persona è diventata uno dei perni delle società contemporanee⁴⁰. In tal senso, la regolamentazione del lavoro domestico, nel tentativo di specializzare la disciplina, finisce per peccare di eccessiva genericità, laddove la prestazione di mansioni a servizio della casa o di famigliari pienamente autosufficienti non viene distinta dalla prestazione di mansioni di cura alla persona non pienamente, se non per niente, autosufficiente. Abbiamo, quindi, una disciplina speciale per un gruppo di lavoratori subordinati che è solo sulla carta una *species*, mentre di fatto è un *genus*, al cui interno si deve distinguere la *species* dei lavoratori domestici della cura, ossia lavoratori che, pur operando in ambiente domestico, svolgono mansioni specifiche che dovrebbero essere tenute distinte, anche sul piano giuridico-qualificatorio, da quelle svolte dalle figure professionali comunemente dette *colf*.

La contrattazione collettiva, fluendo con il tempo, ci restituisce un quadro più attuale, ma si discosta solo parzialmente dallo schema legislativo. Difatti, nella stragrande maggioranza dei casi mantiene concettualmente unite tutte le figure professionali assunte da un datore di lavoro domestico, salvo articolarle nei livelli di inquadramento. La costruzione delle figure professionali nei molti Ccnl di settore (o *dei settori*, considerando la molteplicità degli stessi ambiti di applicazione dei contratti più o meno vagamente riferibili ai lavoratori domestici di cura) è eterogenea⁴¹. In *primis*, si noti che chi svolge, senza autonomia, le mansioni meno complesse di mantenimento o cura della casa o degli animali è collocato in un livello diverso da chi svolge mansioni di relazione con i membri della famiglia. A differenza del dettato legislativo, la presenza di figure che svolgono assistenza a persone non autosufficienti⁴² è una costante di tutti i Ccnl del lavoro domestico, che – tendenzialmente – prevedono un inquadramento superiore, da cui derivano significative differenze retributive (nel Ccnl Fidaldo pari a quasi 300 euro), per il lavoratore in grado di attestare una specifica formazione, tramite il possesso di un valido diploma⁴³. Tuttavia, neanche la contrattazione sceglie di distinguere gli inquadramenti separando nettamente i lavoratori domestici della cura dagli altri. Ad esempio, nel Ccnl Fidaldo l'assistente alla persona formata si colloca nello stes-

³⁹ Così si esprimeva Romagnoli, 1990, 520, commentando l'esclusione del datore di lavoro domestico dall'obbligo di giustificare il licenziamento previsto dalla l. 108/1990.

⁴⁰ Il rapporto Domina del 2024 parla di circa 1,6 milioni di lavoratori domestici registrati; sia gli ultimi dati Eurostat, 2023, sia il rapporto Domina del 2024 registrano che circa il 50% dei lavoratori domestici legalmente impiegati in Italia sono lavoratori della cura. V. altresì De Simone, 2019, 658.

⁴¹ Oltre al Ccnl Fidaldo, sono stati consultati alcuni dei Ccnl selezionati nell'ambito del progetto CARE4CARE, tra cui i Ccnl Fmpi-Confintesa; Confapi-Unsil; Esaarco-Ugl.

⁴² La definizione del soggetto «non autosufficiente» ai fini dell'inquadramento può essere ricavata dal Ccnl Fidaldo (e in modo analogo dagli altri), dove esso è inteso come colui che non sia in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona e alla vita di relazione (art. 10, nota a verbale).

⁴³ Il tema della retribuzione non è affrontato in questo contributo per ragioni di spazio, si ricorda comunque l'applicazione, anche a questo settore, dell'art. 36 Cost., come, peraltro, espressamente stabilito da Cass. 23.10.1985 n. 5211, GC, 1985, 10 ss.

so inquadramento del «direttore di casa» e dell'«assistente famigliare educatore formato»⁴⁴.

Prendendo a principale riferimento la disciplina legislativa e, solo in via residuale, quella del Ccnl Fidaldo, nei paragrafi successivi ci si soffermerà brevemente sulla (non-)regolazione di due dei molti istituti soggetti alla prassi sottrattiva, ovvero l'obbligo di salute e sicurezza e alcuni profili dell'orario di lavoro. Questi sono stati scelti in ragione della loro attitudine a illustrare con chiarezza sia la minore tutela riconosciuta ai lavoratori domestici, sia il consolidato approccio legislativo e negoziale di regolazione del settore, ancora figlio di un lontano retaggio culturale, non più perpetrabile.

3.1. L'obbligo di salute e sicurezza nel rapporto di lavoro domestico si caratterizza per la assenza di una articolazione della tutela⁴⁵, sebbene sarebbe impensabile ammettere l'esclusione *tout court* dell'ambiente domestico dall'istituto⁴⁶.

A *fortiori*, mancano norme che esprimano un'attenzione del legislatore (ma anche della contrattazione collettiva) ai rischi derivanti dalle peculiari mansioni svolte dai lavoratori domestici che assistono la persona non autosufficiente⁴⁷.

Sul piano della tutela codicistica, una recente e inedita pronuncia di Cassazione ha sciolto ogni dubbio circa l'estensione dell'art. 2087 c.c. anche al rapporto di lavoro in oggetto⁴⁸. I giudici nomofilattici, senza, per la verità, porsi in dialogo con il relativo dibattito accademico⁴⁹, hanno affermato la «valenza decisiva nell'impianto della tutela» dell'art. 2087 c.c. anche in un caso di incidente in contesto di lavoro domestico, con le note conseguenze, oltre che sul piano della natura contrattuale del suddetto obbligo, sul fronte probatorio: anche il datore di lavoro domestico si trova a dover «provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno»⁵⁰.

La sentenza conferma che, indipendentemente dall'avvicinarsi di discipline speciali, l'art. 2087 c.c. conserva «la funzione di norma di chiusura dell'intero siste-

⁴⁴ Per una lettura dell'articolazione dei profili professionali nel lavoro di cura si rinvia, altresì, a Negri, 2022, e Guerra Negri, 2022.

⁴⁵ Come noto, il d.lgs. 81/2008 – come prima ancora il d.lgs. 626/1994 e la direttiva quadro Ce 391/1998 – esclude dalla definizione di «lavoratore» valevole ai fini dell'applicazione dello stesso, i prestatori «addetti ai servizi domestici e famigliari» (art. 2, c. 1, lett. a).

⁴⁶ In merito alla peculiarità di tale «ambiente» di lavoro, si rinvia a Basenghi, 2000, 239 e Angelini, Pascucci, 2010, 223 ss., i quali ne descrivono bene la pericolosità.

⁴⁷ De Vita, 2009, 8; Angelini, Pascucci, 2010, 233-234.

⁴⁸ Cass. 24.08.2023 n. 25217, *DRI*, nt. Tagliabue, 2024.

⁴⁹ È discusso in dottrina se e come la suddetta norma si possa applicare ai rapporti in oggetto: Timellini, 2003a, 581 si è espressa nettamente contraria; Basenghi, 2000, 240 ne nega la formale applicabilità ai rapporti di lavoro in discussione, benché con alcune aperture (241 ss.); già favorevoli alla tesi suffragata dalla Cassazione, invece, Romei, 1997, 74; Angelini, Pascucci, 2010, 240, previo vaglio di compatibilità; Adapt, 2009, 10. Stessa conclusione si potrebbe raggiungere basandosi sulla disamina di Albi, 2008, 174.

⁵⁰ Tuttavia, ad avviso di chi scrive, il riferimento al d.lgs. 81/2008 è solo incidentale e non può essere letto nel senso di estendere l'applicazione del decreto ai lavoratori domestici, giacché sarebbe un'interpretazione *contra legem*. A contrario, Tagliabue, 2024.

ma»⁵¹. Ne scaturisce sia «uno specifico obbligo di prevenzione»⁵² anche nel rapporto di lavoro domestico (e domestico di cura), sia l'applicabilità del canone della “massima sicurezza tecnologicamente fattibile”, inteso come un'obbligazione di mezzi e non di risultato, in perenne adattamento all'evolversi dei tempi, in virtù del quale «non è dato di eliminare completamente i rischi, ma occorre fare di tutto per eliminarli»⁵³, la cui pertinenza al settore in esame sarebbe peraltro suffragata dalla stessa pronuncia di Cassazione, che stabilisce la responsabilità del datore di lavoro – in quel caso domestico – «non soltanto in caso di violazione di regole di esperienza o di regole tecniche già conosciute e preesistenti, ma anche per la omessa predisposizione di tutte le misure e cautele idonee a preservare l'integrità psicofisica del lavoratore in relazione alla specifica situazione di pericolosità»⁵⁴.

Ad integrazione della tutela si inserisce (oltre ai noti principi costituzionali) l'art. 6 della l. 339/1958, prescrittivo di due obblighi, di fatto in parte sovrapponibili. Il primo è riservato a chi impiega lavoratori conviventi e impone di fornire a essi «un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente» e il secondo, di maggiore portata soggettiva, poiché posto a presidio di tutti i lavoratori domestici ex l. 339/1958, consistente nel generico obbligo di tutelare la salute (e non anche la sicurezza) del prestatore, «particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione»⁵⁵. La legge speciale identifica, dunque, un distinto fattore di rischio per la salute in ambiente domestico, particolarmente sensibile per chi è dedito ad assistere la persona non autosufficiente, ovvero la presenza di fonti di infezione, che quindi chiama il datore di lavoro a predisporre sistemi di prevenzione specifici.

Gli assistenti famigliari ammessi a vitto e alloggio sarebbero creditori di sicurezza per entrambi i suddetti profili, benché la predisposizione di un ambiente non nocivo all'integrità fisica e morale, che sostanzialmente ricalca il testo dell'art. 2087 c.c., sia in sé sufficiente a coprire tutto lo spettro di tutele in ambito di salute e sicurezza tradizionalmente garantite al lavoratore.

Tuttavia, preme sottolineare che l'esclusione dell'art. 2087 c.c., ventilata in dottrina, potrebbe presentare delle criticità per tutti i rapporti in esame.

In primis, essendo l'art. 6 della l. 339/1958 posto unicamente a presidio dei lavoratori domestici impiegati per almeno 4 ore al giorno, escluderebbe dalla tutela una fetta (per altro non facilmente identificabile) di lavoratori.

Inoltre, dall'inoperatività dell'art. 2087 c.c. deriverebbe l'inaccettabile esclusione del canone di “massima sicurezza tecnologicamente fattibile”. E anche quantunque si criticasse a livello sistemico l'utilizzo di suddetta formula giurisprudenziale, l'obbligo di sicurezza, prescritto dall'art. 2087 c.c., trova un suo limite di ragionevolezza nel dovere di comportarsi secondo quella diligenza conforme alla «natura

⁵¹ Per tutti, Romei, 1997, 63.

⁵² Timellini, 2003b, 806.

⁵³ Del Punta, 1999, 153. Cfr. altresì Romei, 1997, 65 ss.

⁵⁴ Cass. 24.8.2023 n. 25217, *DRI*.

⁵⁵ Il tema dell'elevato rischio di infezioni in ambito di lavoro domestico è stato particolarmente discusso durante la pandemia da Covid-19, sul punto si rinvia a de Martino, 2021 e alla bibliografia ivi citata.

dell'attività esercitata» (art. 1176 c.c.)⁵⁶, che ne circoscrive la portata entro quanto equamente esigibile. Appare dunque irragionevole negarne l'applicazione al datore di lavoro domestico⁵⁷.

Da ultimo, ci si domanda se la tutela della (sola) salute, disposta dall'art. 6 per i lavoratori domestici che non hanno diritto a vitto e alloggio, sia idonea a istituire un obbligo di natura contrattuale paragonabile a quello di fonte codicistica, che interessa sia la sfera fisica sia quella morale, con le annesse conseguenze sul piano dell'onere probatorio, e, se del caso, questo dovrebbe considerarsi comunque circoscritto in maniera tale da escludere un debito di *sicurezza* in capo al datore di lavoro, quantomeno per i lavoratori non ammessi alla convivenza, esclusi dalla tutela più specifica *ex art. 6, l. 339/1958*.

3.1.1. Appurata la necessaria applicabilità della norma del codice e della norma speciale, in assenza di una regolamentazione, finanche «minimale»⁵⁸, in materia di prevenzione e protezione in ambito di lavoro domestico, rimangono non poche criticità per quanto attiene alle concrete misure da attuare, a maggior ragione laddove neanche la contrattazione collettiva si fa portatrice di un'elaborazione della disciplina.

Le norme del contratto collettivo avrebbero la potenzialità di assurgere a parametro utile per valutare l'ottemperanza all'art. 2087 c.c., poiché potrebbero conferire contenuto al canone della «massima sicurezza tecnologicamente fattibile» in ambiente domestico, anche in relazione alle precipe esigenze degli assistenti famigliari. Nondimeno, le aspettative sono ampiamente disattese.

L'art. 28 del Ccnl Fidaldo, dopo aver sancito un generico diritto dei lavoratori ad «un ambiente di lavoro sicuro e salubre», al fine di raggiungere tale obiettivo, impone ai datori di lavoro la predisposizione di «un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita» sull'impianto elettrico. È questa l'unica misura concreta di prevenzione elaborata al tavolo negoziale.

Ad essa si aggiunge un solo ulteriore obbligo a carico del datore di lavoro, da realizzarsi al momento dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, consistente in un blando dovere informativo «circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature, ivi compresi gli strumenti telematici e robotici, e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici». Risalta l'assenza di ulteriori riferimenti a obblighi di tenore preventivo e, se non si fosse addotti della disciplina legislativa e dell'ultima pronuncia nomofilattica che certo non viene meno neanche in applicazione del Ccnl, si farebbe vivo il timore che un corretto adempimento di tali obblighi informativi sia sufficiente a far

⁵⁶ Albi, 2008, 212, il quale si pone tra le voci più critiche all'utilizzo del suddetto criterio.

⁵⁷ Rifuggendo la retorica, ideologicamente orientata, iperprotettiva del datore di lavoro e delle sue scarse possibilità economiche, come sembra suggerire Timellini, 2003a, 581, e neanche esasperando il contenuto di tale principio al punto da renderlo impraticabile in ambito domestico, si dà dover adottare «una prospettiva statica dell'obbligo di sicurezza»: così Basenghi, 2000, 241, 242.

⁵⁸ Così avrebbero auspicato Angelini, Pascucci, 2010, 242.

sorgere nel lavoratore uno sproporzionato dovere di organizzare autonomamente la prevenzione.

Tutto ciò, a meno che l'inciso «sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente», inserito a margine della prescrizione contrattuale del diritto a un ambiente di lavoro salubre e sicuro, voglia essere ottimisticamente inteso come un tentativo di suggerire l'estensione di almeno alcune delle norme del d.lgs. 81/2008, per quanto compatibili, anche a questi lavoratori.

La volontà di riportare parzialmente a sistema la tutela della salute e sicurezza in ambito domestico vuole superare l'ingiustificata sottovalutazione dell'elemento che assimila i lavoratori domestici agli altri lavoratori: «appunto l'effettuazione di una prestazione lavorativa a favore altrui»⁵⁹.

Questa esigenza si fa ancora più pregnante per i lavoratori domestici della cura, addetti a mansioni affini a quelle di OSS e OSA impiegati in strutture di accoglienza (vedi RSA⁶⁰), dove pacificamente si applica il d.lgs. 81/2008⁶¹.

3.2. In materia di orario di lavoro, considerata l'esclusione dei lavoratori domestici (operata dall'art. 17, c. 5, del d.lgs. 66/2003) dall'ambito di applicazione delle norme riferite a «orario normale di lavoro» (art. 3), «durata massima dell'orario di lavoro» (art. 4), «lavoro straordinario» (art. 5), «riposo giornaliero» (art. 7), «regime delle pause» (art. 8), «modalità di organizzazione e durata del lavoro notturno» (artt. 12 e 13), nonché la tacita abrogazione, da parte dello stesso decreto, degli articoli 7, 8, 9 e 10 della l. 339/1958⁶²; per i prestatori di assistenza alla persona in ambito familiare residuano le tutele previste dalle rimanenti norme del d.lgs. 66/2003, dall'art. 2243 c.c. e dalle norme del contratto collettivo (se) applicabile⁶³. Visto il minimale contenuto della disposizione codicistica, la quale «introduce un generico diritto al riposo settimanale, secondo gli usi e alle ferie»⁶⁴, il contratto collettivo, con tutte le criticità in termini di diffusione ed effettiva rappresentatività già sollevate, diviene decisivo, assurgendo a unica fonte dispositiva del riposo giornaliero e settimanale, dell'orario massimo di lavoro (fissato a 54 ore dal Ccnl Fidaldo) e del lavoro straordinario.

La quasi totale deregolamentazione legislativa in materia di orario nel rapporto di lavoro domestico non trova neanche – al giorno d'oggi *flebile* – appiglio nella specialità del datore di lavoro o dell'ambiente in cui viene resa la prestazione, ovvero la *domus* privata, o ancor meno nello «spiccato e atipico gradiente affettivo»⁶⁵. Anzi, a maggior ragione, se si giustificasse la già osservata diluizione dell'obbligo di salute

⁵⁹ Angelini, Pascucci, 2010, 241.

⁶⁰ Per una riflessione su alcuni aspetti della regolamentazione del lavoro di OSS e OSA in RSA, v. Renzi, 2025.

⁶¹ Angelini Pascucci, 2010, 233-234, si riferiscono a mansioni affini a quelle del personale infermieristico.

⁶² Basenghi, 2010, 215; Basenghi, 2000, 274, evidenzia come le norme già brillassero «per modestia di contenuti».

⁶³ V. artt. 13, 14, 15, Ccnl Fidaldo.

⁶⁴ Basenghi, 2000, 274.

⁶⁵ Ivi, 271.

e sicurezza con i suddetti argomenti, si dovrebbe provvedere a preservare la personalità fisica e morale almeno con una accorta e ponderata composizione normativa del tempo di lavoro, a guisa di contrappeso⁶⁶.

A far data dal 19 dicembre 2024⁶⁷, viene meno altresì il pretesto della direttiva europea, che ammette deroghe alla disciplina per la «manodopera familiare»⁶⁸. Secondo l'interpretazione della Corte di giustizia, l'eccezione non può essere utilizzata indiscriminatamente per sostenere la legittimità di una massiccia esclusione dalle tutele sull'orario di lavoro a danno dei lavoratori domestici⁶⁹. Nella sentenza *Loredas*, i giudici lussemburghesi hanno precisato che il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri dalla direttiva 2003/88, non possa risolversi nello «svuotare di contenuto diritti sanciti all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, agli articoli 3 e 5, nonché all'articolo 6, lettera b), della direttiva»⁷⁰, con la evidente conseguenza che, per garantire l'effetto utile della direttiva, anche i lavoratori domestici devono poter beneficiare dei periodi di riposo minimo giornaliero e settimanale e del limite massimo della durata media settimanale previsti dalla direttiva⁷¹.

Il profilo specificamente affrontato in *Loredas* riguarda la misurazione dell'orario di lavoro, inteso quale presupposto necessario per consentire al lavoratore di impugnare la violazione dei propri diritti, nonché profilo particolarmente sensibile in contesti di assistenza familiare in regime di coabitazione⁷². Al punto che è la stessa contrattazione collettiva ad ammettere (e legittimare) un'anomalia nell'impegno temporale dei rapporti di lavoro in esame, laddove dispone che «in caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale», a patto che abbiano «carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità». Sul piano sinallagmatico la prestazione aggiuntiva così fornita non dà luogo a una compensazione retributiva, ma «soltanto al prolungamento del riposo». Così che solo le ore aggiuntive concordate con un giorno di preavviso sono considerate lavoro straordinario e godono della relativa maggiorazione. Orbene, i lavoratori domestici della cura si trovano ad assistere persone che *strutturalmente* hanno bisogno di interventi difficilmente programmabili, *ergo* imprevedibili, d'altro canto l'ulteriore requisito della «episodicità» così espresso, senza riferimenti temporali a cui poterlo parametrare perde qualsiasi connotato di deterrenza all'utilizzo di questa anomala tipologia di lavoro, per così dire, ultra-ordinario⁷³.

⁶⁶ Come noto, la direttiva 1993/104, tardivamente attuata dal d.lgs. 66/2003, si fondava sulla competenza CE in materia di sicurezza e salute dei lavoratori (analogamente alla direttiva 2003/88); sul punto, tra gli altri, Ferrante, 2008, 82 ss.

⁶⁷ Cgue, 19.12.2024, C-531/2023, *Loredas*.

⁶⁸ Art. 17, 1, b), dir. 1993/104.

⁶⁹ Si rammenti che anche la Convenzione OIL n. 189/2011 prescrive l'obbligo per gli Stati membri di garantire parità di trattamento (anche) in materia di orario di lavoro tra lavoratori domestici e altri lavoratori (art. 10).

⁷⁰ Cgue, *Loredas*, punto 35.

⁷¹ Cgue, *Loredas*, punto 38.

⁷² Per una riflessione critica si veda Borelli, 2021, 290.

⁷³ Questa norma contrattuale, evidentemente non di recente elaborazione, era già oggetto di critica in Basenghi, 2000, 279.

Le conclusioni raggiunte in *Loredas*, sviluppate nel solco tracciato dalla sentenza *Deutsche Bank*⁷⁴, secondo cui, affinché i lavoratori possano far rispettare i loro diritti in materia di orario di lavoro (art. 31, par. 2, Carta di Nizza e direttiva 2003/88) è necessario predisporre «un sistema che consenta di misurare in modo obiettivo e affidabile sia il numero di ore di lavoro effettuate dal lavoratore e la loro ripartizione nel tempo sia il numero di ore effettuate oltre l'orario di lavoro normale quali ore di lavoro straordinario»⁷⁵, investono la legittimità dell'art. 39, del d.l. 112/2008, convertito in l. 133/2008, il quale esclude i soli datori di lavoro domestico (oltre ai datori di lavoro pubblico, soggetti a una disciplina peculiare) dall'obbligo di «istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati», nel quale devono essere registrati, per ciascun lavoratore «il calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi»⁷⁶.

Concludendo questa breve riflessione sul tempo di lavoro, almeno un (inconsapevole) merito è da riconoscere alla legge del 1958, laddove, conformemente all'art. 9, c. 4, d.lgs. 66/2003 che fa salve «le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica», prescrive l'obbligo a carico del datore di lavoro di «lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere [...] ai doveri essenziali del suo culto» (art. 6). La norma imperativa di tutela sostanziale supera all'origine – per il solo lavoro domestico – il dilemma sulla libertà religiosa sui luoghi di lavoro, tradizionalmente affrontato dal punto di vista della tutela antidiscriminatoria, promuovendo una forma di neutralità inclusiva all'interno delle mura domestiche⁷⁷.

Tuttavia, sarebbe illusorio sostenere che la disposizione si ponga in contraddizione con i molti anacronismi della legge in cui è incardinata, essa infatti è (era) perfettamente sintonica con una tecnica legislativa improntata a riconoscere solo tutele minime ai lavoratori domestici, in una società scarsamente multiculturale dove il culto cattolico era predominante, come quella che popolava l'Italia del primo dopoguerra⁷⁸. Il paradossale anacronismo della effettiva tutela della libertà di culto è infelicitemente confermato dal quinto comma dell'art. 13 del Ccnl Fidaldo («Riposo settimanale»), il quale, in presenza di un lavoratore che professi una fede religiosa che solennizzi un giorno diverso dalla domenica, invita le parti ad accordarsi per individuare un giorno di riposo diverso, per poi prevedere che, in mancanza di accordo, il giorno debba coincidere con la domenica.

⁷⁴ Cgue, 31.1.2019, C-55/18, *Deutsche Bank*, annotata da Gentile, 2019; cfr. anche Giampà, 2022.

⁷⁵ Cgue, *Loredas*, punto 38.

⁷⁶ Sebbene, sulla scia di Cgue *Deutsche Bank*, la norma sarebbe già discutibile in sé, mancando in essa la previsione di un obbligo di registrare gli orari di entrata e di uscita dei prestatori: Gentile, 2019, 616, Leccese, 2022, 8 ss.

⁷⁷ Sul punto, tra gli altri, Voza, 2024; Lo Faro, 2024; Frosecchi, 2024.

⁷⁸ Forse nella stereotipica convinzione che, essendo votate alla «benevolenza» (Barassi 1957), le lavoratrici domestiche fossero anche particolarmente pie?

4. La trattazione della disciplina speciale del rapporto di lavoro domestico, e del suo carattere spiccatamente peggiorativo, elaborata in questo contributo, è stata circoscritta ad alcuni elementi di due istituti considerati particolarmente rappresentativi, sia per l'alto valore dei beni (scarsamente) protetti, sia per la sistematicità con cui il legislatore ha applicato la tecnica sottrattiva, con il parziale avallo della contrattazione collettiva.

Molti altri istituti e profili si sarebbero prestati a essere oggetto di analisi e la loro esclusione è stata motivata esclusivamente da ragioni di spazio, che hanno imposto una rigorosa e contenuta selezione.

Tra gli altri istituti la cui regolazione nell'ambito del lavoro domestico presenta peculiari criticità si ricordi, anzitutto, la libera recedibilità del datore di lavoro. È noto, e assai pacifico, che il lavoro domestico rientri tra le poche ipotesi residuali di licenziamento *ad nutum*, a seguito della espressa esclusione del datore di lavoro domestico dall'obbligo di specificare i motivi che abbiano determinato il licenziamento, operata dall'art. 4 della l. 108/1990⁷⁹, con le conseguenti lacune sul piano della tutela per i licenziamenti illegittimi⁸⁰. Persino il Comitato economico e sociale europeo, nelle sue conclusioni del 2003, 2007 e 2008 ha evidenziato la violazione dell'obbligo, derivante dall'art. 24 della Carta sociale europea, di prevedere «un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione» per i lavoratori licenziati senza valido motivo, poiché «the lack of protection against dismissal for domestic employees went beyond the provisions of the Appendix to Article 24»⁸¹.

La libera recedibilità del datore di lavoro domestico costituisce la criticità principale del sistema regolatorio del settore. Essa toglie mordente a molte delle considerazioni circa l'applicabilità di svariati altri istituti, poiché la tutela che questi prevedono «potrebbe essere di fatto “sterilizzata” dalla libertà di recesso del datore di lavoro»⁸², con l'effetto ultimo di creare una erronea equivalenza tra contratto a tempo indeterminato e stabilità dell'impiego⁸³.

Restando nella fase di scioglimento del rapporto, dal lato del lavoratore la disciplina solleva dubbi di legittimità principalmente a causa della norma che dispone l'esclusione del lavoratore domestico dall'obbligo di presentare le dimissioni esclusivamente in via telematica (art. 26, c. 7, d.lgs. 151/2015). L'esclusione dalla tutela delle dimissioni telematiche è coerente con l'attitudine a evitare che il controllo pubblico si inserisca tra le maglie del rapporto di lavoro domestico, essendo motivata dalle forti connessioni riscontrate tra questo e la vita familiare privata, che, tuttavia,

⁷⁹ Per tutti, Basenghi, 2000, 297 ss. Tuttavia, si osserva l'assenza, in dottrina, di una riflessione sulla perdurante applicabilità dell'art. 1 della l. 604/1960 al lavoro domestico.

⁸⁰ De Simone, 2007, 568; Ead., 2019, 659.

⁸¹ Da ultimo, *European Committee of Social Rights*, 2008; sul punto, De Simone, 2010, 395. In tema di recesso, è opportuno ricordare altresì che la legge esclude la lavoratrice madre dal divieto di licenziamento ex art. 54, d.lgs. 151/2001, ma la tutela è estesa dal Ccnl Fidaldo (art. 25), dimostrando la vis espansiva, almeno potenziale, della contrattazione collettiva nel settore (approfondisce il punto, anche in relazione alla possibile violazione della Convenzione Oil n. 189, Borelli, 2020, 176 ss.).

⁸² Così Basenghi, 2010, 214, in merito all'art. 2103 c.c.

⁸³ De Simone, 2010, 383.

finiscono per marginalizzare sia gli elementi caratterizzanti la subordinazione, sia la strutturale debolezza contrattuale del prestatore, ossia lo stesso principio ispiratore della norma sulle dimissioni in via telematica. Similmente, l'azione ispettiva si trova limitata dalla coincidenza tra luogo di lavoro e dimora privata⁸⁴.

Sulla base di quanto sin qui osservato, l'eventualità, paventata in *Loredas*, che una norma di disciplina speciale, peggiorativa rispetto alla disciplina generale, applicata esclusivamente a un settore caratterizzato da una forza lavoro ad altissima composizione femminile⁸⁵ configuri un'ipotesi di discriminazione indiretta per sesso⁸⁶, invita ad avviare una seria riflessione sulla disciplina interna del rapporto di lavoro domestico. Ciò, a maggior ragione, se si considera che l'Italia ha ratificato la Convenzione OIL n. 189 sul lavoro domestico, le cui norme insistono sulla parificazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori domestici rispetto ai lavoratori subordinati impiegati in settori produttivi o di servizi⁸⁷.

Segnatamente, per superare il rischio di incorrere in una discriminazione indiretta di sistema, o in una lunga serie di ipotesi di discriminazione indiretta che finirebbero per investire la gran parte delle norme che regolano il lavoro domestico di cura, è opportuno valutare un ragionevole aggiustamento della regolazione che, pur tenendo conto della peculiarità del rapporto e della conseguente necessità di una disciplina speciale⁸⁸, abbandoni definitivamente l'approccio paternalista.

Come la liberalizzazione della contrattazione collettiva ha rappresentato una tappa decisiva, in cui l'ordinamento si è fatto promotore del cambiamento sociale, contribuendo a superare la radicata norma di senso comune restia ad accettare la sindacalizzazione del settore, i tempi sono maturi per abbandonare la marginalizzazione della disciplina del lavoro domestico⁸⁹, e aprirsi a una seconda occasione di ammodernamento, avviando un processo di riforma⁹⁰, che valorizzi altresì delle specificità del lavoro domestico di *cura* – su cui si è avuto occasione di insistere in questo breve scritto – e delle relative, e peculiari, necessità di tutela⁹¹.

⁸⁴ In particolare, art. 13, l. 689/1981. Cfr. Chiaromonte, 2025. Una scelta legislativa peraltro criticata dal Comitato di esperti sull'applicazione di Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL, v. ILO: Labour inspection, Report III, (Part 1B), ILC, 95th Session (Geneva, June 2006), par. 264.

⁸⁵ Nel caso di specie, riferito alla Spagna, la percentuale di donne si assestava al 95%: Cgue, *Loredas*, punto 23.

⁸⁶ Cgue, *Loredas*, punti 56-59; già Cgue, 24.2.2022, C-389/20, *TGSS*; cfr. Chierogato, 2022.

⁸⁷ La ratifica della Convenzione n. 189 da parte dei cc.dd. paesi in via di sviluppo non deve essere data per scontata: è significativo che due stati con alti standard di tutela, come la Polonia e, ancor più, la Francia manchino all'appello. Sul punto si veda Rönnmar, 2024, 10.

⁸⁸ Sulla cui legittimità insistono C. cost. 13.2.1974 n. 27, *GC*, 1974, 94 ss., e C. cost. 23.12.1987 n. 585, *GC*, 1987, 3599 ss.; C. cost. 15.3.1994 n. 86, *GC*, 1994, 838 ss.

⁸⁹ Metaforicamente definita «la Cenerentola del lavoro subordinato» (De Simone, 2019, 657).

⁹⁰ Invece, per un'analisi critica sull'incapacità del *welfare* pubblico di rispondere alle esigenze delle famiglie, v. Borelli, 2020, 11 ss.; neanche la l. 33/2023, c.d. legge delega sulla non-autosufficienza, è stata accolta con entusiasmo dalla dottrina, per una prima analisi critica: cfr. Pioggia, 2024.

⁹¹ Si segnala che il *Policy paper* elaborato nell'ambito del progetto *CARE4CARE* (www.care4care.net/wp-reports-results/) invita il legislatore europeo a considerare la possibilità di

Riferimenti bibliografici

- Adapt (2009). La tutela del lavoro domestico nel nuovo Testo unico sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In: De Vita P. (a cura di). *La tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*. Dossier Adapt, n. 7 del 2.7.2009, 9 ss.
- Albi P. (2008). *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*. In: Schlesinger P. (a cura di), *Commentario*. Milano: Giuffrè.
- Angelini L., Pascucci P. (2010). La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori domestici. Nuovi spunti di riflessione dopo il d.lgs. 81/2008. In: Sarti R. (a cura di), *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* Roma: Ediesse, 223 ss.
- Barassi L. (1957). *Il diritto del lavoro*, 1: *Le fonti. Il rapporto di lavoro. Le qualifiche*. Milano.
- Basenghi F. (2000). *Il lavoro domestico. Articoli 2240-2246*. Milano: Giuffrè.
- Basenghi F. (2010). La legge 339/1958: continuità e innovazioni. In: Sarti R. (a cura di), *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* Roma: Ediesse, 207 ss.
- Bianchi D'Urso F. (1990). Il lavoro domestico. In: *Enc. giur. Treccani*, XVIII. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana, 1 ss.
- Borelli S. (2020). *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*. Napoli: Jovene editore.
- Borelli S. (2021). Le diverse forme dello sfruttamento nel lavoro domestico di cura. *LD*: 281 ss.
- Borelli S. (2023). Lavoro domestico e di cura. In: Del Punta R., Romei R., Scarpelli F. (a cura di), *Contratto di lavoro*. Vol. VI de *I tematici dell'Enciclopedia del diritto*. Milano: Giuffrè, 883 ss.
- Casano L. (2022). Per una costruzione sociale del mercato del lavoro di cura. In: Casano L. (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Bergamo: Adapt University Press, 23 ss.
- Casano L. (a cura di) (2022). *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Bergamo: Adapt University Press.
- Chiaromonte W. (2025). «Ed io, avrò cura di te». Il lavoro delle assistenti familiari fra irregolarità e sfruttamento. *DLRI*, 187.
- Chiericato E. (2022). The role of EU law in challenging the unjustified differential treatment of domestic workers: An analysis of the Court of Justice decision in CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (C-389/20). *ELLJ*, 13(6): 47 ss.
- Cnel (2023). *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*. 12 ottobre 2023.
- Cnel (2025). *XXVI Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva*.
- Commissione europea (2022). *Proposal for a Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care. Explanatory Memorandum*.
- de Martino C. (2021). Chi bada alle badanti? La specialità del lavoro domestico alla prova del Covid-19. *DLRI*: 53 ss.
- De Simone G. (2007). Il valore della stabilità nel diritto comunitario e il sistema nazionale di tutele differenziate. *LD*: 557 ss.
- De Simone G. (2010). Precarietà vs stabilità. Ma che genere di stabilità? *LD*: 377 ss.
- De Simone G. (2019). La dignità del lavoro e della persona che lavora. *DLRI*: 633 ss.
- De Vita P. (2009). Come è cambiato il lavoro domestico: nuovi soggetti e nuovi rischi. In: De Vita P. (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*. Dossier Adapt, n. 7 del 2.7.2009, 2 ss.

inserire anche per i lavoratori domestici di cura conviventi la presunzione di subordinazione, applicando la tecnica già utilizzata dalla direttiva sul lavoro su piattaforma.

- Del Punta R. (1999). Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale. *DRI*: 151 ss.
- European Committee of Social Rights (2008). *Conclusions* 2008, Italy.
- Frosecchi G. (2024). Un'altra neutralità è possibile. Riflessioni a margine della giurisprudenza della Corte di giustizia sugli indumenti religiosi sul luogo di lavoro. *RGL*, I: 223 ss.
- Gentile G. (2019). Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione. *DLM*: 607 ss.
- Giampà G. (2022). L'obbligo di misurazione dell'orario di lavoro in una recente sentenza della Corte di Giustizia. In: Bellomo S., Maresca A. (a cura di), *Tempi di lavoro e di riposo. Leggi nazionali, norme europee e interventi della Corte di Giustizia*. Roma: Sapienza University Press, 25 ss.
- Guerra A., Negri S. (2022). Il profilo professionale dell'assistente familiare tra repertori pubblici, inquadramenti professionali, norme tecniche. In: Casano L. (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Bergamo: Adapt University Press, 262 ss.
- Ioli A. (2010). Dal primo contratto collettivo sul lavoro domestico ai giorni nostri. In: Sarti R. (a cura di), *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* Roma: Ediesse, 207 ss.
- Leccese V. (2022). La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide. *LLI*, 8, 1: 1 ss.
- Lo Faro A. (2024). Identità religiose, lavoro e diritto: in difesa della neutralità. *LD*: 25 ss.
- Mancini G.F. (1968). Lavoro domestico e contrattazione collettiva. *GCost*: 1609 ss.
- Mazzetti M. (2025). Tra unità e frammentazione: Approcci giuridici e di dialogo sociale al care sector. *DLRI*, 186.
- Milanti I. (2022). Artt. 2240-2246 c.c. In: De Luca Tamajo M., Mazzotta O. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*. Padova: Cedam, 577 ss.
- Montanari A. (2007). Il lavoro domestico. In: Cester C. (a cura di), *Diritto del lavoro*, vol. II. Torino: Utet, 2002 ss.
- Negri S. (2022). La costruzione sociale dei profili professionali del lavoro di cura. In: Casano L. (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Bergamo: Adapt University Press, 117 ss.
- Offeddu M. (1986). Il lavoro domestico. In: Rescigno P. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. XV, t. 1. Torino: Utet, 653 ss.
- Osservatorio nazionale Domina sul lavoro domestico (2024). *6° Rapporto annuale sul lavoro domestico. Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*.
- Persiani M. (1961). Il lavoro domestico. *RL*: 629 ss.
- Persiani M. (1968). Domestici. *Enc. giur.*, XIII: 826 ss.
- Pioggia A. (2023). L'assistenza alle persone anziane non autosufficienti nella legge delega 33 del 2023: una "pericolosa" risposta sociale alle carenze del sistema sanitario? *SS*, 68, 1: 53 ss.
- Renzi S. (2025). I lavoratori della cura in ambito sanitario: uno sguardo sulla contrattazione pubblica e privata, *DLRI*, 188.
- Romagnoli U. (1990). Piccole imprese e grandi traumi. *LD*: 517 ss.
- Romei R. (1997). Il campo di applicazione del d.lgs. 626 del 1994 e i soggetti. In: Montuschi L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*. Torino: Giappichelli.
- Rönmar M. (2024). *Comparative Report on Care Workers' Job Quality and Inclusive Working Conditions*. Testo disponibile al sito: www.care4care.net/wp-reports-results/ (ultima consultazione: 13.6.2025).
- Tagliabue I. (2024). Infortunio sul lavoro in ambito domestico: grava sul datore di lavoro l'onere della prova. *DRI*, 2.
- Timellini C. (2003a). Lavoro domestico. In: *Digesto delle discipline privatistiche*, Sezione Commerciale, Aggiornamenti. Torino: Utet, 564 ss.

- Timellini C. (2003b). Sicurezza sul lavoro. In: *Digesto delle discipline privatistiche*, Sezione Commerciale, Aggiornamenti. Torino: Utet, 802 ss.
- Vallauri M.L., Chiaromonte W., Frosecchi G., Renzi S., Mazzetti M. (2024). *Italian National Report on “Care Workers, Job Quality, and Inclusive Working Conditions”*. Testo disponibile al sito: www.care4care.net/wp-reports-results/ (ultima consultazione: 13.6.2025).
- Vallauri M.L. (2025). Lavoro di cura, cura del lavoro. Ragioni e obiettivi del progetto CARE4CARE – We Care for Those Who Care. *DLRI*, 186.
- Voza R. (2024). *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*. Milano: FrancoAngeli.