

Claudia Murena

Lavoro domestico e contributo di licenziamento

Sommario: **1.** Un breve riepilogo dei fatti. **2.** Il sistema di finanziamento dell'ASpI ed il contributo di licenziamento. **3.** Il lavoro domestico: alcuni dati. **4.** La complessità del lavoro domestico nella legge... **5.** *Segue:* ...e nel CCNL. **6.** Lavoro domestico e contributo di licenziamento: coerenza di un ordine ... e di un contrordine.

I. *Un breve riepilogo dei fatti*

Alla fine del gennaio dello scorso anno l'Assindatcolf – associazione sindacale dei datori di lavoro domestico – rilevava con scalpore come la riforma Fornero non avesse escluso questi ultimi dalla platea dei destinatari del c.d. “contributo di licenziamento”: una somma da versare alle casse dell'ASpI – l'ormai nota assicurazione sociale per l'impiego introdotta dalla l. 28 giugno 2012 n. 92 – in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatte salve alcune eccezioni di cui si dirà a breve.

Tale previsione veniva considerata dal sindacato “una limitazione alla libertà del datore di lavoro di risolvere il rapporto in qualsiasi momento e un onere economico eccessivo”¹.

Meno di due settimane più tardi, una circolare dell'Inps, la n. 25 dell'8 febbraio 2013, precisava, in relazione a tale contributo, come lo stesso non fosse applicabile “al rapporto di lavoro domestico, *attese le peculiarità di quest'ultimo*”².

Tali precisazioni suonavano più che altro come un tentativo di sedare una protesta che si sarebbe potuta rivelare alquanto nociva in piena campagna

¹ Cfr. www.corriere.it, articolo del 26 gennaio 2013.

² Il corsivo è mio.

elettorale³; tuttavia, resta da interrogarsi sulla loro coerenza rispetto al dettato normativo: se, infatti, indubbie sono le “peculiarità” del lavoro domestico – e lo si vedrà nei paragrafi ad esso dedicati – l’intervento in questione impone di riflettere quantomeno su due punti: a) la valenza dello strumento adoperato per puntualizzare l’intervento legislativo, ovvero una *circolare interpretativa*; b) la possibilità di una soluzione meno *tranchant* per il caso di specie, che alla totale esclusione del lavoro domestico dall’onere contributivo sostituisse una sua ragionevole graduazione sulla base di parametri tratti dalla regolamentazione di tale rapporto, principalmente contrattuale.

2. Il sistema di finanziamento dell’ASpI ed il contributo di licenziamento

Procedendo con ordine, è necessario innanzitutto riepilogare brevemente i meccanismi che regolano il finanziamento della nuova assicurazione sociale⁴, a cui sono dedicati ben 13 commi dell’art. 2 della legge 92/12⁵.

³ Come si ricorderà, il 24 e 25 febbraio 2013, a seguito dello scioglimento anticipato delle Camere del 22 dicembre 2012, si votava per il rinnovo dei due rami del Parlamento.

⁴ Sull’ASpI e la mini ASpI cfr., *ex plurimis*, BOZZAO, *L’assicurazione sociale per l’impiego (ASpI)*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, p. 427 ss.; CINELLI, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato del lavoro. A proposito degli artt. 2-4 della legge n. 92/2012*, in RDSS, 2012, p. 227 ss.; FAIOLI, *L’obbligazione contributiva*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 572 ss.; FRAIOLI, POZZAGLIA, *Le tutele contro la disoccupazione*, in VALLEBONA (a cura di), *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, p. 97 ss.; GAROFALO, *Il sistema pubblico di tutela della disoccupazione*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, 2013, p. 437 ss.; ID., *Gli ammortizzatori sociali per la Riforma Fornero*, in LG, 2012, p. 1003 ss.; GIUBBONI, *La mini Aspi*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 446 ss.; LISO, *Il “nuovo” trattamento di disoccupazione*, in RDSS, 2013, p. 1 ss., il quale parla, in un raffronto tra la nuova ASpI e la vecchia assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, di un’“operazione di maquillage” (p. 13). V. altresì i contributi di ALAIMO, *Servizi per l’impiego e disoccupazione nel “welfare attivo” e nei “mercati del lavoro transizionali”*. Note sulla riforma dei servizi all’occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in RDSS, 2012, p. 555 ss.; DI STASI, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, Giappichelli, 2013; GRAGNOLI, *Gli strumenti di tutela del reddito di fronte alla crisi finanziaria*, in DLRI, 2012, p. 573 ss.; PASCUCCI, *Servizi per l’impiego, politiche attive, stato di disoccupazione e condizionalità nella legge n. 92 del 2012. Una prima ricognizione delle novità*, in RDSS, 2012, p. 454 ss.; RENGA, *La ‘riforma’ degli ammortizzatori sociali*, in LD, 2012, p. 621 ss.; SPATTINI, TIRABOSCHI, TSCHÖLL, *Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali*, in MAGNANI, TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012, p. 341 ss., nonché, in particolare, le Circolari Inps n. 140 del 14 dicembre 2012; n. 142 del 18 dicembre 2012, e n. 44 del 22 marzo 2013.

⁵ Co. 25-37. Sul finanziamento dell’ASpI v. sp. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali*, cit.,

L'ASpI e la mini ASpI si inseriscono infatti in un sistema alimentato da un contributo ordinario⁶, nonché da eventuali maggiorazioni.

Destinatari dell'obbligazione contributiva sono i datori di lavoro privati – per tutti i lavoratori dipendenti (ivi inclusi gli apprendisti e i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato)⁷ – nonché le P.A. per i contratti di lavoro a tempo determinato.

Il contributo ordinario, stando alla lettera dei commi 25 e 27 dell'art. 2 della l. 92/12, è pari all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali – risultato che si ottiene aggiungendo all'1,31%⁸ lo 0,30% previsto dall'art. 25 della l. 21 dicembre 1978 n. 845 (fondi inter-professionali)⁹ – senza dimenticare le eventuali riduzioni e misure compensative previste per le piccole e medie imprese e per i lavoratori soci di cooperativa¹⁰.

Relativamente, invece, al contributo addizionale, secondo quanto previsto dall'art. 2, co. 28, l. 92/12, i datori di lavoro sono tenuti innanzitutto a versare alle casse della nuova assicurazione una percentuale pari all'1,40% della retribuzione imponibile per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato in essere al 1° gennaio 2013¹¹, seppur con la previsione di: a) un'esen-

p. 182 ss.; ID., *Il sistema pubblico*, cit., p. 528 ss.; BONARDI, *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in FEZZI, SCARPELLI (a cura di), *Guida alla riforma Fornero. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in www.wikilabour.it, p. 134 ss.; FAIOLI, *op. cit.* Cfr. altresì la circ. Inps n. 140/12, punti 2 ss.

⁶ V. art. 2, co. 25-27, e co. 36 l. 92/12.

⁷ Art. 2, co. 2, l. 92/12. Si ricorda che, in virtù del combinato disposto dei co. 2 e 69, lett. c), dell'art. 2 l. 92/12, anche il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato rientra tra i destinatari della nuova prestazione (cfr. Circ. Inps n. 142/12, punto 2.1).

⁸ Che, a sua volta, si ottiene sommando all'1,30% di cui all'art. 12, comma 6, l. 3 giugno 1975 n. 160, lo 0,01% di cui all'art. 28, co. 1, della stessa legge: cfr. art. 2, co. 25, l. 92/12.

⁹ Cfr. art. 2, co. 27, l. 92/12. Per i lavoratori somministrati, il contributo ordinario non comprende lo 0,30% di cui alla l. 845/78, art. 25 (cfr. circ. Inps n. 44/13, punto 5). Si ricorda che la l. 92/12, con riguardo all'estensione dell'ASpI ai lavoratori non inclusi nel campo di applicazione della precedente assicurazione contro la disoccupazione, ha previsto un allineamento graduale del contributo ASpI all'aliquota ordinaria dell'1,61% per il periodo 2013-2017, previa adozione annuale di un apposito decreto ministeriale: in attuazione del co. 27 dell'art. 2 della legge in questione, per il 2013 è stato emanato il decreto n. 71253 del 25 gennaio 2013, per il cui ambito di applicazione cfr. circ. Inps n. 144 dell'8 ottobre 2013.

¹⁰ Cfr. art. 2, co. 26 e 27, l. 92/12, nonché la circ. Inps n. 140/12, punto 3.1.

¹¹ E non solo, quindi, per i contratti a termine stipulati successivamente a tale data. Tale contributo deve essere versato anche per i lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo determinato, fatta eccezione per i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti e per quelli assunti per attività stagionali (cfr. Min. Lav., Interpello n. 15 del 17 aprile 2013), tuttavia con la pre-

zione totale per i contratti riguardanti lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti, stagionali¹², apprendisti e dipendenti delle pubbliche amministrazioni (co. 29); *b*) una restituzione del contributo “nei limiti delle ultime sei mensilità ... successivamente al decorso del periodo di prova¹³ ... in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato” (co. 30), dunque, in un’ottica di favore verso la stabilizzazione del rapporto a tempo determinato¹⁴.

Ancora – ed è questo il punto che qui interessa maggiormente – la legge prevede il pagamento di un “contributo di licenziamento”¹⁵ – ovvero una somma pari al 41% del trattamento ASpI¹⁶, da versare in un’unica soluzione¹⁷ – in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato – fatte salve le eccezioni di cui si dirà – per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni¹⁸.

visione, altresì, di una riduzione, per le agenzie di somministrazione – *ex art. 2, co. 39, l. 92/12* – a partire dal 2014, dell’1,4% dell’aliquota contributiva che esse sono tenute a versare ai sensi dell’art. 12, co. 1, d.lgs. 276/03; il contributo addizionale non è invece dovuto per le assunzioni a tempo determinato di lavoratori in mobilità, *ex art. 8, co. 2, l. 223/91* (cfr. circ. Inps n. 44/13, punto 5).

¹² Per la criticità della nozione di “lavoratore stagionale” cfr. FAIOLI, *op. cit.*, pp. 576-577.

¹³ GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali*, cit., ritiene “improvvido” condizionare la restituzione del contributo al “decorso del periodo di prova”, “considerato che nel caso di trasformazione, e cioè, nel caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto sorto a termine, non può esservi periodo di prova, in quanto è l’originario rapporto che prosegue alla scadenza o prima che scada il termine.” (p. 183). V. altresì ID., *Il sistema pubblico*, cit., p. 531.

¹⁴ In seguito alle modifiche apportate dall’art. 1, co. 135, l. 147/13, all’art. 2, co. 30, l. 92/12, è stato previsto il recupero *integrale* di tale maggiorazione contributiva per le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2014. Si ricorda che la decurtazione contributiva opera anche nel caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine; in tale ipotesi, opera la riduzione prevista dal co. 30, art. 2, l. 92/12 (cfr. circ. Inps n. 15 del 29 gennaio 2014, punto 2.1, e circ. Inps n. 140/12, punto 4.2).

¹⁵ Art. 2, co. 31-35. V. circ. Inps n. 44/13.

¹⁶ La retribuzione da prendere come riferimento per il 2014, *ex art. 2, co. 7, l. 92/12*, è pari a 1.192,98 euro (cfr. circ. Inps n. 12 del 29 gennaio 2014, punto 5). E, dunque, a far data dal 1° gennaio 2014 tale contributo è pari a 489,12 euro per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore licenziato e 40,76 per ogni mese, fino ad un massimo di 1467,36 euro. Precedentemente alla modifica apportata al comma 31 dell’art. 2 l. 92/12 dalla l. 24 dicembre 2012 n. 228, art. 1, co. 250, lett. *f*), l’originaria previsione obbligava il datore di lavoro a versare una somma pari al 50% del massimale mensile dell’ASpI.

¹⁷ Entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro (sempre a far data dal 1° gennaio dello scorso anno).

¹⁸ V. art. 2, co. 31 e 32, l. 92/12. La circ. Inps n. 44/13 precisa che “per i rapporti di lavoro

Nel computo dell'anzianità aziendale, secondo quanto chiarito dalla circ. Inps n. 44/13 (punto 2), se, da un lato, si deve tener conto di tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato rilevano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo addizionale dell'1,40%. Non si tiene conto, invece, dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, co. 5, d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151¹⁹.

Si tratta di un importo che va ad incrementare le casse dell'ASpI anche nell'ipotesi in cui un rapporto di lavoro termini con un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, da versare in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto genera in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa (cfr. art. 2, co. 31, l. 92/12 – come sostituito dalla l. 24 dicembre 2012 n. 228 – e msg. Inps n. 10358/13, punto 1).

Tale contributo si applica anche al contratto di apprendistato (art. 2, co. 32, l. 92/12) in caso di interruzione del rapporto per cause diverse dalle dimissioni o dal recesso dell'apprendista, ivi inclusa l'ipotesi di recesso del datore al termine della formazione di cui all'art. 2, co. 1, lett. m), d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167.

Restano escluse da tale obbligo contributivo le ipotesi di dimissioni – fatte salve quelle rassegnate per giusta causa o durante il periodo protetto di maternità²⁰ – e di risoluzione consensuale del rapporto, a meno che quest'ultima non sia intervenuta nell'ambito di una conciliazione presso la DTL²¹, o a seguito di un trasferimento del dipendente ad una sede distante

inferiori ai dodici mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine, si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario” (punto 2). Precisioni sul computo dell'anzianità aziendale sono contenute nel msg. Inps del 27 giugno 2013, n. 10358.

¹⁹ Si tratta dei periodi di congedo fruibili in caso di *handicap*, o patologie invalidanti, di particolare gravità accertata, da cui sia affetto un membro del nucleo familiare.

²⁰ Equiparabili, secondo quanto già affermato da C. Cost. 24 giugno 2002 n. 269, al licenziamento: “l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario”. Cfr. BONARDI, *op. cit.*, p. 131; CINELLI, *Gli ammortizzatori sociali*, *cit.*, p. 243; ID., *Il welfare tra risparmio e razionalizzazione. Gli interventi di riforma 2011-2012 su pensioni e ammortizzatori sociali*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA (a cura di), *op. cit.*, p. 405 (in nota); BOZZAO, *op. cit.*, p. 432; GAROFALO, *Il sistema pubblico*, *cit.*, p. 467, oltre alla circ. Inps n. 44/13.

²¹ Come è stato evidenziato, “La norma introduce così chiaramente una importante di-

oltre 50 Km dalla residenza del medesimo e/o raggiungibile in 80 minuti o più, mediamente, con i mezzi pubblici²².

Sono altresì esonerati dall'onere contributivo (almeno fino al 31 dicembre 2016) i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità *ex art. 5, co. 4, della legge n. 223/91*²³.

Un'ulteriore esenzione opera poi, ai sensi dell'art. 34, co. 54, lett. b), l. 17 dicembre 2012 n. 221, nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di accordi sindacali intervenuti nell'ambito delle procedure di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/91, ovvero a seguito di accordi con l'associazione sindacale stipulante il contratto di categoria finalizzati a risolvere il rapporto con personale dirigenziale. Si tratta, tuttavia, di esenzioni circoscritte alle situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "tutela dei lavoratori anziani", nell'ambito della procedura di cui all'articolo 4, co. 1-7 *ter*, della legge 92/12.

Ancora, esulano da tale obbligo contributivo – ma solo per il periodo 2013-2015: a) i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 2, co. 34), e

b) le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore edile per completamento delle attività e chiusura del cantiere (*ivi*).

3. *Il lavoro domestico: alcuni dati*

Passando all'esame del lavoro domestico²⁴, ben si può intuire come mai

suguglianza, sia nei confronti dei lavoratori che hanno risolto il rapporto per mutuo consenso senza esperire tale procedura, sia nei casi di risoluzione determinata da giustificato motivo oggettivo ma al di fuori dell'ambito di applicazione della procedura dell'art. 7, come avviene in tutti i casi in cui il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali stabiliti per l'esperimento della procedura" (BONARDI, *op. cit.*, p. 131).

²² Cfr. circ. Inps n. 44/13, punto 1, e n. 142/12, punto 2.2, lett. b).

²³ V. art. 2, co. 33, l. 92/12, nonché circ. Inps n. 140/12, punto 5. Si ricorda che, a partire dal 1° gennaio 2017, il contributo sarà invece triplicato nei casi di licenziamenti collettivi non preceduti da accordo sindacale (art. 2, co. 35).

²⁴ Da non confondere con il lavoro c.d. "alla pari" di cui alla l. 18 maggio 1973 n. 304,

il legislatore non avesse sin da subito pensato di escludere tale rapporto dall'ambito del contributo di licenziamento: si tratta infatti di un "fenomeno" di incredibile portata, in continua espansione. "Figura sempre più centrale del tessuto sociale del nostro Paese, spina dorsale del *welfare* 'fai da te' e sostegno indispensabile per una popolazione che invecchia, ma anche componente sempre più integrata del nucleo familiare, il collaboratore domestico costituisce ormai una presenza stabile in moltissime case italiane": è quanto si legge in un comunicato stampa del Censis del 13 luglio 2010²⁵.

Un recente rapporto dell'OIL sul lavoro domestico²⁶, che ha raccolto una serie di dati in 117 Paesi – sino al 2010, prevalentemente – mostra come il periodo intercorrente tra la metà degli anni '90 ed il 2010 abbia visto un incremento sbalorditivo dei lavoratori domestici nel mondo: 52,6 milioni (di cui molti migranti) contro i 33,2 del 1995, cioè ben 19 milioni in più in 18 anni²⁷, di cui l'83% costituito da donne. Sebbene, a livello mondiale, il lavoro domestico costituisca ben il 3,5% del lavoro femminile, in alcune regioni il livello è considerevolmente superiore: 1 donna su 5 nel Medio Oriente, 1 su 6 in America Latina e Caraibi.

Questo *trend* ben si rispecchia nella situazione italiana: i dati forniti dal Censis in un recente studio, del 2013²⁸, condotto su un campione di 1500 collaboratori domestici sull'intero territorio nazionale, mostrano come in poco più di dieci anni (dal 2001 ad oggi), il numero di collaboratori domestici, nella molteplicità di profili che tale categoria racchiude, abbia subito un incremento del 53%, raggiungendo 1.655.000 unità. In media, l'anzianità lavorativa dei collaboratori familiari è di 8 anni, con inizio dell'attività lavorativa all'età di 33,7 anni.

che "consiste nell'accoglimento temporaneo in seno a famiglie, come contropartita di alcune prestazioni, di giovani stranieri venuti allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche ed, eventualmente, professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del Paese di soggiorno" (art. 2).

²⁵ *Sommerso e con poche tutele: il lato oscuro del lavoro domestico*, in www.censis.it.

²⁶ International Labour Office, *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva, 2013, scaricabile, in inglese, dal sito www.ilo.org.

²⁷ Si ritiene, peraltro, che tale cifra sottostimi il numero reale dei lavoratori domestici, poiché non tiene conto né del lavoro sommerso, né dei lavoratori al di sotto dei 15 anni, che ammonterebbero a ben 7,4 milioni. V. www.ilo.org.

²⁸ Di cui si riportano di seguito una serie di dati riguardanti la situazione nazionale, presentati in occasione del convegno del 28 novembre 2013, tenuto a Roma, su *Il lavoro domestico. Una realtà sociale ed economica*. Cfr. http://www.assindatcolf.it/public/docs/CS_CONVEGNO_AS-SINDATCOLF_28_11_2013_PM.pdf.

L'83,4% si occupa della gestione della casa; il 54,8% di "assistenza semplice" alla persona, mentre il 29,4% di "assistenza di base" a persone non autosufficienti (il 15,3% si occupa invece di assistenza più specialistica) e il 18,3% accudisce i bambini. In ogni caso, la maggior parte dei collaboratori presta assistenza ad almeno una persona adulta bisognosa di cure (60,2%), soprattutto ultra settantacinquenni.

Le donne si confermano protagoniste del lavoro domestico (82,4%), e sono ricomprese in una fascia di età media che va dai 36 ai 50 anni (56,8%); si evidenzia poi una prevalenza di collaboratori stranieri²⁹ (77,3% del totale), con una concentrazione più elevata al Nord (81,4%) e al Centro (81,7), mentre al Sud la presenza di italiani è pari al 35,7%.

Il coinvolgimento di stranieri aumenta per le attività di assistenza alla persona, registrando un 68,1% rispetto al 33,3% degli italiani. Di questi, gran parte proviene dai Paesi dell'Europa dell'Est (55,4%, nel complesso) – in particolare dalla Romania ed Ucraina – oltre che dalle Filippine (7,8%).

Con riguardo alla *diffusione territoriale* del lavoro domestico, uno studio elaborato dalla Fondazione veneta Leone Moressa³⁰, basato su un'analisi dei dati Inps al 2011, pone in evidenza come oltre un terzo dei collaboratori domestici presenti sul territorio nazionale sia distribuito tra la Lombardia ed il Lazio, rispettivamente il 20,2% e il 17,2%, con un'incidenza maggiore di stranieri nel Lazio; Roma, Milano e Torino risultano le prime tre province per numero di lavoratori domestici: la prima, con oltre 109 mila iscritti all'Inps, accoglie il 15,5%³¹ dei lavoratori domestici italiani, seguita da Milano (11,7%) e Torino (4,8%).

²⁹ Sul lavoro domestico degli stranieri v., *ex multis*, ANDALL, SARTI (a cura di), *Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia dall'Ottocento a oggi*, fascicolo monografico di Polis, 2004, n. 1; CATANZARO, COLOMBO (a cura di), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, il Mulino, 2009; DE FELICE AN., MARTUCCI, *Lavoro domestico e immigrazione nel Mezzogiorno d'Italia tra complementarità e competitività*, in ISE, 2007, p. 53 ss.; MILIANTI, *Del lavoro domestico. Commento agli artt. 2240-2246 c.c.*, in DE LUCA TAMAJO, MAZZOTTA (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro* (fondato da Grandi, Pera), Cedam, 2013, pp. 644-645; TALINI, MASI, *Il contratto di lavoro domestico. Lavoratori comunitari ed extracomunitari*, Epc Editoria professionale, 1995; SARTI, *Who are the servants? Defining domestic service in Western Europe (16th – 21th Centuries)*, in PASLEAU, SCHOPP (a cura di), *Proceedings of the Servant Project*, Éditions de l'Université de Liège, 2005, p. 3 ss.; EAD., *Conclusion. Domestic Service and European Identity*, *ivi*, p. 195 ss.; EAD., *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, Ediesse, 2010, p. 75 ss.

³⁰ V. il comunicato stampa dell'11 gennaio 2013, in www.fondazioneleonemoressa.org.

³¹ 16% nel rapporto Censis del 2013, cit.

Non incoraggianti sono i dati sul lavoro irregolare, con grandi disparità tra Nord e Sud³²: mentre nell'area settentrionale del Paese il 47,3% delle famiglie è del tutto in regola, ciò non si può dire per il Centro e per il Sud, dove la percentuale di rapporti di lavoro completamente regolari arriva rispettivamente al 23,3% ed al 23,7%, con una elevata presenza di lavoro sommerso soprattutto nel Meridione, dove si registra il 53,9% di casi di totale omissione del versamento dei contributi, che scende al 33,9% al Centro, dove, tuttavia, si registra un 35,6% di casi di versamento contributivo solo parziale. Sono le lavoratrici italiane a vedersela peggio, rispetto alle straniere, con una percentuale del 53,1% di lavoro del tutto *irregolare* contro il 20,2% di queste ultime, mentre la totale *regolarità* si registra nel 26,4% dei casi, contro il 36,9% delle straniere.

Sempre con riguardo ai dati contributivi, se si pensa che già nel 2010 risultavano oltre 871 mila lavoratori domestici regolarmente iscritti all'Inps, di cui circa 710 mila contribuenti stranieri – per un ammontare di circa 700 milioni di euro versati nelle casse della previdenza italiana³³ – ben si intuisce la portata di un intervento legislativo che, in un modo o nell'altro, con tali cifre deve confrontarsi.

4. *La complessità del lavoro domestico nella legge...*

Nella Convenzione OIL n. 189 del 16 giugno 2011³⁴ il “lavoratore domestico” viene definito come “ogni persona che svolge un lavoro domestico nel quadro di una relazione di lavoro”³⁵, con la precisazione che l'espressione “lavoro domestico” sta ad indicare “il lavoro svolto in o per una o più famiglie”³⁶.

La nostra legge fondamentale in materia, la n. 339 del 2 aprile 1958, nel delimitare il proprio ambito di applicazione ai rapporti di lavoro concernenti “gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e

³² Cfr. nuovamente lo studio del Censis da ultimo citato.

³³ Cfr. il comunicato stampa della Fondazione Leone Moressa del 27 gennaio 2012.

³⁴ In www.ilo.org. L'Italia, si ricorda, è stato il primo Paese europeo a ratificare la Convenzione, entrata in vigore il 5 settembre 2013, ed il settimo al mondo dopo Uruguay, Filippine, Mauritius, Nicaragua, Bolivia e Paraguay.

³⁵ Art. 1, co. 1, lett. b).

³⁶ Art. 1, co. 1, lett. a).

prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura” (art. 1), fornisce anche una definizione di “addetti ai servizi domestici”, qualificati come “i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche”³⁷.

Prima di tale legge, solo le specifiche norme del codice civile in materia (artt. 2240-2246 c.c.), unitamente agli artt. 36-38 e 40 Cost., hanno rappresentato la base regolativa di tale istituto³⁸.

La genericità del dettato codicistico, che si limita a definire il rapporto di lavoro domestico come quello avente ad oggetto “la prestazione di servizi di carattere domestico”, non poteva non essere oggetto di integrazioni, sia a livello legislativo e contrattuale che, naturalmente, giurisprudenziale. Esaminando il dettato della l. 339/58, due sono i requisiti fondamentali della fatti-

³⁷ V., sull'argomento, *ex multis*, BASENGHI, *La legge 339/1958: continuità e innovazioni*, in SARTI (a cura di), *Lavoro domestico e di cura*, cit., pp. 207-222; ID., *Il lavoro domestico. Artt. 2240-2246*, in *Comm. Schlesinger*, 2000; BIANCHI D'URSO, voce *Lavoro domestico*, in *EGT*, 1990, XVIII; CARO, *Sul metodo di qualificazione del lavoro domestico*, in *RIDL*, 1995, II, p. 514; D'AMARIO, voce *Domestici*, in *EGI*, Vallardi, 1922, IV, p. 513 ss.; DE MARCO, *Il lavoro domestico*, in CENDON (a cura di), *Lavoro: Il lavoratore*, Utet, 2009, p. 657 ss.; FRANCO, *Lavoro domestico*, in CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: cotutuzione e svolgimento*, vol. II, *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da CARINCI F., Utet, 1998, p. 188 ss.; LICARI, *Colf e badanti 2011*, Ipsoa, 2011; LORUSSO, *Disciplina giuridica del lavoro domestico*, Cappelli, 1975; MC BRITTON, voce *Lavoro domestico*, in *DDPCom*, 1992, VIII, p. 225 ss.; MILIANTI, *op. cit.*, p. 642 ss.; OFFEDDU, *Il lavoro domestico*, in *Ti. Rescigno*, 1986, p. 655 ss.; PASSANITI, *La cittadinanza sommersa. Il lavoro domestico tra Otto e Novecento*, in *QF*, 2008, p. 233 ss.; PELLETTIERI, voce *Lavoratori addetti ai servizi domestici (Rapporto di lavoro e sicurezza sociale)*, in *NDI* (App. IV), 1983, p. 571 ss.; PERSIANI, *Il lavoro domestico*, in *RLav*, 1961, p. 632 ss.; ID., voce *Domestici (Lavoro domestico)*, in *ED*, 1964, XII, p. 826 ss.; RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro domestico*, in *Comm. Scialoja-Branca*, 1956, p. 61; SARTI (a cura di), *Lavoro domestico e di cura*, cit.; TOFFOLETTO, *Lavoro domestico, irregolarità dell'orario e subordinazione*, in *RIDL*, 1987, II, p. 86 ss.

³⁸ Fatto salvo un generico rinvio, contenuto nell'art. 2240 c.c., alle convenzioni e agli usi, “in quanto più favorevoli al prestatore di lavoro”, nonché la previsione di cui all'art. 2239, che prevede l'applicazione, per i rapporti “non ... inerenti all'esercizio di un'impresa”, degli artt. 2094-2134 c.c., ove compatibili con la specialità del rapporto stesso (tuttavia, l'applicabilità del rinvio di cui all'art. 2239 c.c. ai rapporti di lavoro domestico, per quanto ormai pacifica, non è scontata: cfr., in dottrina, tra gli altri, MC BRITTON, *op. cit.*, p. 266; BASENGHI, *Il lavoro domestico*, cit., p. 24 ss. In giurisprudenza, tra le altre, C. Cost. 1 luglio 1969 n. 135; Cass. 29 agosto 1980 n. 4980, in *GC*, 1981, p. 98 ss. V. altresì quanto affermato, in via incidentale, da C. Cost. 15 marzo 1994 n. 86; 15 gennaio 1976 n. 9; 13 febbraio 1974 n. 27, sulla specialità del rapporto e sulla disciplina applicabile al lavoro domestico).

specie che emergono: il primo, cd. “funzionale”³⁹, assume una connotazione che potremmo definire “teleologica-modale”, concernendo la “finalità” e le modalità temporali di svolgimento della prestazione. Essa deve essere infatti innanzitutto orientata al “funzionamento della vita familiare”⁴⁰; per tale motivo, la giurisprudenza ha escluso potersi ravvisare una fattispecie di lavoro domestico nelle ipotesi in cui la prestazione sia correlata all’attività professionale o istituzionale del datore di lavoro, come ad esempio nel caso dell’attività espletata da un precettore nell’ambito di una comunità alloggio per minori sottoposti a provvedimenti dell’autorità giudiziaria⁴¹. In secondo luogo, deve trattarsi – come è in generale per il lavoro subordinato – di attività connotata, nel suo svolgimento, da una certa “continuità”, non potendo includere tra i rapporti di lavoro domestico quelli caratterizzati da prestazioni saltuarie⁴². Non solo: come si evince dallo stesso testo normativo, i rapporti nei quali le prestazioni siano inferiori alle 4 ore giornaliere esulano dall’ambito di applicazione della l. 339/58, restando disciplinati dalle altre disposizioni che regolano la materia⁴³, con conseguenze alquanto rilevanti; basti pensare alle differenze che intercorrono tra le due categorie in tema di trattamento retributivo minimo inderogabile⁴⁴ e di riposo⁴⁵. Ancora, la l. 11 mag-

³⁹ LAMBERTUCCI, *Lavoro domestico*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2010, p. 344.

⁴⁰ Cfr. art. 2240 c.c.; l. 339/58, art. 1; d.p.r. 31 dicembre 1971 n. 1403, art. 1, co. 2. Cfr. altresì Cass. 5 marzo 2012 n. 3418; 14 dicembre 2005 n. 27578; 1 aprile 2005 n. 6824, tutte in *Dejure*. Trib. Cassino 1 febbraio 2008 (in DE MARCO, *op. cit.*, pp. 657-658), ha confermato che “ai sensi degli articolo 2240 e seguenti c.c. e dell’art. 1 della legge 02.04.1958 n. 339, nel rapporto di lavoro domestico l’oggetto della prestazione, anche nel caso di addetti non specificamente qualificati e chiamati a rendere mansioni generiche, consiste nelle attività rese in regime di subordinazione e finalizzate al funzionamento della vita familiare, per tale intendendosi tutti quei compiti che attengono alle esigenze di vita familiare, cura della casa e della persona”.

⁴¹ Cass. n. 27578/05, *cit.*

⁴² Cfr. Cass. 7 dicembre 1977 n. 5322, in *Rep. FI*, voce *Lavoro (Rapporto di)*, 1977, c. 1615, n. 273; Trib. Reggio Calabria 28 aprile 2009, in *Dejure*.

⁴³ L’art. 21 della l. 339/58 dispone infatti che “Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente legge restano in vigore le disposizioni riguardanti, rispettivamente, i rapporti di impiego e di lavoro domestico”. Solo nel 1971, il d.p.r. n. 1403 estendeva a *tutti* i lavoratori domestici il diritto agli assegni familiari e le prestazioni delle assicurazioni contro la disoccupazione involontaria, la Tbc e gli infortuni sul lavoro, a prescindere dal requisito minimo lavorativo delle 4 ore giornaliere (art. 1).

⁴⁴ Per cui v. C. Cost. 23 dicembre 1987 n. 585, nonché Cass. 10 febbraio 1989 n. 834, in *IP*, 1989, p. 932, e 23 ottobre 1985 n. 5211, in *Mass. GC*, 1985, f. 10.

⁴⁵ Solo per i lavoratori la cui attività superi le 4 ore settimanali, infatti, la scarna disciplina del codice civile (art. 2243) è integrata dalle previsioni della l. 339/58 (art. 7 ss.).

gio 1990 n. 108, nel circoscrivere l' "area di non applicazione" (v. art. 4), tra l'altro, ai "rapporti disciplinati dalla l. 2-4-1958, n. 339", escluderebbe dai vincoli previsti per il licenziamento – se interpretata letteralmente – solo i rapporti rientranti nella medesima legge, ovvero di durata pari/superiore alle 4 ore giornaliere⁴⁶.

Il secondo elemento, quello cd. "strutturale"⁴⁷, definisce invece il particolare *ambito* all'interno del quale la prestazione deve essere eseguita per potersi definire "domestica": una "convivenza familiare o parafamiliare"⁴⁸.

In dottrina si ricorda come: "Col r.d.l. del 15 marzo 1923 n. 692 si giunge ad una definizione, per certi versi avveniristica, del lavoratore domestico come operatore della convivenza: si considerano lavori domestici tutte le prestazioni di opera inerenti al normale funzionamento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, come: collegio, convitto, convento, caserma, stabilimento di pena"⁴⁹. Da un concetto allargato di convivenza, adottato dalla legge del '23, "non certo per favorire i domestici"⁵⁰, si passa, nel 1958, ad una definizione imperniata sul lavoro *nella famiglia*, da intendersi in senso ampio, ovvero con riferimento non alla "sola struttura familiare, ma ogni altra aggregazione umana qualificata dall'affettività, dall'endosatisfattività – con ciò alludendosi al fatto che la relativa formazione sia 'fine a se stessa' – dalla volontarietà, dalla stabilità e dalla esiguità dimensionale"⁵¹.

⁴⁶ Il dato normativo, tuttavia, è stato ritenuto non vincolante, in quanto frutto di una svista del legislatore: cfr. PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, in EGL, 1980, V, p. 6; MC BRITTON, *op. cit.*, p. 231.

⁴⁷ LAMBERTUCCI, *op. cit.*, p. 344.

⁴⁸ BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1915, p. 811, affermava "... Noto che questa subordinazione è qui accresciuta e resa più sensibile anzitutto dal permanente contatto col creditore di lavoro (convivenza!)". Non è peraltro da considerarsi "domestico" il lavoro prestato dai familiari conviventi, che, salva la prova dell'esistenza di un vincolo di subordinazione e dell'onerosità, è da ritenersi svolto a titolo gratuito (cfr., *ex plurimis*, sul lavoro domestico svolto all'interno del contesto familiare, Cass., 22 novembre 2010 n. 23624, in *Mass.GC.*, 2010, p. 1492; 26 gennaio 2009 n. 1833, *ivi*, 2009, p. 113; 15 marzo 2006 n. 5632, in *D&G.*, 2006, p. 37; 6 agosto 1996 n. 7185, in *Mass.GC.*, 1996, p. 1113). Con il messaggio del 12 giugno 2007 n. 15451 l'Inps ha ricordato che "l'esistenza di vincoli di parentela o affinità tra le parti di un contratto di lavoro domestico non esclude il rapporto di lavoro ed il conseguente obbligo assicurativo, purché il rapporto di lavoro sia provato" (cfr. altresì Cass. 29 novembre 2010 n. 24130, in *Dejure*).

⁴⁹ PASSANITI, *op. cit.*, p. 248. La definizione è per la precisione contenuta nell'art. 3, co. 1, n. 1, del r.d. 10 settembre 1923 n. 1955.

⁵⁰ PASSANITI, *op. cit.*, p. 251.

⁵¹ LAMBERTUCCI, *op. cit.*, p. 344. Anche il riferimento, nella l. 30 aprile 1953 n. 169, art. 35,

Tuttavia, stabilire, in concreto, quando si sia in presenza di una struttura familiare o para familiare non è sempre semplice, e le incongruenze della giurisprudenza nel tracciare una linea di confine tra lavoro domestico ed altre fattispecie appaiono evidenti: superata la concezione della “convivenza” quale elemento essenziale ai fini della configurabilità del rapporto domestico⁵², e identificati i requisiti di una “comunità familiare” nella “stabilità, ... continuità e ... permanenza delle persone che la costituiscono, sotto lo stesso tetto, (nell’) assenza di uno scopo di lucro, (nell’) osservanza di un principio di mutua assistenza quale si riscontra nelle famiglie che sono basate su vincoli di sangue, e (nella) presenza di una solidarietà affettuosa fra le persone aventi una tale comunanza di vitto e di alloggio”⁵³, accade, per fare qualche esempio, che venga riconosciuta la natura di “domestico” al lavoro svolto in una comunità religiosa di piccole dimensioni⁵⁴, e che venga per contro negata tale

lett. d), ai “lavori domestici e familiari”, suggerisce “l’idea di lavori relativi ad una *domus* diversa da quella familiare” (DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, 2011, p. 334).

⁵² Cfr., tra gli altri, BALZARINI, *I contratti speciali di lavoro*, in BORSI, PERGOLESÌ (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, 1958, vol. II, p. 404; DE LITALA, *Il contratto di servizio domestico e il contratto di portierato*, Usila, 1933, p. 50; PERSIANI, voce *Domestici*, cit., p. 826.

⁵³ Cfr. Cass. 31 marzo 1983 n. 2354 (e 13 ottobre 1967 n. 2447, ivi richiamata) in *Dejure*. In termini simili, ma con ancor più precisione, Cass. 24 febbraio 1979 n. 1235, in *GC*, 1979, p. 784, ha affermato che “Perché sorga il rapporto di lavoro domestico è necessario che il lavoratore presti la sua opera per una convivenza di tipo familiare, caratterizzata: a) da una situazione di coabitazione in una singola unità immobiliare distinta e separata da altre analoghe unità abitative; b) dall’assenza di uno scopo di lucro; c) dall’appagamento in comune delle esigenze vitali di ordine materiale come il vitto e l’alloggio; d) dall’osservanza di una regola che si estrinseca nella solidarietà affettiva e nella mutua assistenza”.

⁵⁴ Assimilabile, evidentemente, ad un contesto caratterizzato da quella “stabilità” e “solidarietà affettuosa” cui si riferisce la giurisprudenza: cfr. Cass. 6 settembre 1988 n. 5049, in *RIDL*, 1989, II, p. 44. Viene invece ritenuta non equiparabile alla comunità familiare “una grande comunità quale un Seminario religioso di grandi dimensioni e con ampia organizzazione” (Trib. Roma 24 febbraio 1998, in *LG*, 1988, p. 875). L’elemento organizzativo diviene dunque elemento dirimente ai fini della qualifica dell’attività svolta dalla comunità religiosa come “imprenditoriale” o meno: Cass. 19 agosto 2011 n. 17399, in *Dejure*, precisa a tal proposito che, pur essendo possibile che una comunità religiosa svolga, accanto all’attività principale di culto e/o religiosa, anche altra attività, “meramente accessoria, ma non sporadica od occasionale, di tipo alberghiero ... il fine spirituale o comunque altruistico perseguito dall’ente religioso non pregiudica l’attribuzione del carattere dell’imprenditorialità dei servizi resi, ove la prestazione sia oggettivamente organizzata in modo che essa sia resa previo compenso adeguato al costo del servizio, dato che il requisito dello scopo di lucro assume rilievo meramente oggettivo ed è quindi collegato alle modalità dello svolgimento dell’attività (Cass. 31 marzo 2009 n. 7770; Cass. 12 ottobre 1995, n. 10636; Cass. 19 dicembre 1990, n. 12390)”.

qualificazione al lavoro svolto da un precettore⁵⁵ nell'ambito di una comunità alloggio per minori⁵⁶, nonostante il fatto che il luogo entro cui si svolgeva l'attività del precettore costituisse una struttura assistenziale al cui ambito il r.d.l. 692/23, come ricordato dalla Suprema Corte, estendeva il concetto di lavoro domestico⁵⁷.

Ancora, sebbene il d.p.r. 1403/71⁵⁸, all'art. 1, co. 3, n. 5, annoveri le “prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare” tra quelle oggetto dell'assicurazione sociale di cui alla medesima legge, la Suprema Corte⁵⁹ ha escluso la configurabilità di un rapporto di lavoro domestico nell'ipotesi di comunità militari (nella specie, una scuola di sottufficiali della Polizia di Stato), negando per essa la qualificazione di “comunità familiare”⁶⁰; considerazioni simili sono

⁵⁵ Figura che, si ricorda, la l. 339/58 include, a titolo esemplificativo, tra i lavoratori domestici *con mansioni impiegate* (art. 5). Cfr. altresì il ccnl vigente, che, nel livello D, include la figura dell'“istitutore”.

⁵⁶ Cfr. Cass. n. 27578/05, *cit.* Ritiene la Corte che, essendo la prestazione, nel lavoro domestico, *finalizzata al funzionamento della vita familiare, volta a soddisfare un bisogno personale del datore di lavoro*, tale non può ritenersi l'attività svolta per il funzionamento dell'attività professionale ed istituzionale del datore di lavoro, ovvero la gestione della comunità alloggio per i minori. V. anche Cass. 8 luglio 1987 n. 5969, in *AC*, 1988, p. 37.

⁵⁷ Cfr. Cass. n. 5049/88, *cit.* Una circolare dell'Inps di poco successiva (la n. 89 del 6 maggio 1989), dopo aver specificato che possono essere incluse tra le convivenze domestiche quelle “tra persone non legate da vincoli di sangue, che sostituiscono, sotto il profilo morale ed organizzativo, le famiglie di coloro che vi fanno parte e rispondono ai seguenti requisiti: comunità stabile, permanente e continuativa di tetto e di mensa; assenza dei fini di lucro, politico, culturale, sportivo o di svago”, ricordava come fossero da ritenersi assicurabili nel settore domestico “i lavoratori addetti al soddisfacimento dei bisogni di natura personale degli appartenenti a case-famiglia per handicappati, comunità per il recupero dei tossicodipendenti, comunità per l'assistenza gratuita a fanciulli, anziani, ragazze madri, comunità focolari, convivenze di sacerdoti anziani del clero secolare cessati dal ministero parrocchiale o dal servizio diocesano”. V. anche il msg. Inps n. 20064 del 21 ottobre 2011, in *www.inps.it*.

⁵⁸ Avente ad oggetto, si ricorda, la *Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché dei lavoratori addetti a servizi di riassetto e di pulizia dei locali*.

⁵⁹ Cass. n. 2354/83, *cit.*

⁶⁰ Nel sito dell'Inps (*www.inps.it*) nella sezione degli *Approfondimenti* dedicata al “rapporto di lavoro dei lavoratori domestici”, le “comunità religiose (conventi, seminari) e le convivenze militari (caserme, comandi, stazioni) che hanno lavoratori addetti al servizio diretto e personale dei conviventi nonché le comunità senza fini di lucro (orfanotrofi e ricoveri per anziani il cui fine è prevalentemente assistenziale), qualunque sia il numero dei componenti” sono espressamente annoverate tra i soggetti qualificabili come datori di lavoro domestico.

state proposte con riguardo al lavoro svolto presso colleghi che perseguano fini esclusivamente didattici ed educativi⁶¹, in circoli ricreativi⁶², o alle dipendenze di condomini di un medesimo stabile, diviso in unità abitative autonome⁶³.

In senso opposto, alcune pronunce non hanno escluso la configurabilità di un rapporto di lavoro domestico quando l'attività svolta – pur se non collocata in ambito strettamente domestico – “inerisca effettivamente alle esigenze personali e familiari del datore di lavoro”⁶⁴, così giungendo ad includere in tale fattispecie le ipotesi più disparate: dall'attività di pulizia di una collezione di oggetti costituenti una “raccolta-museo” sita nell'abitazione del datore⁶⁵, alle prestazioni effettuate in favore di un ospite di un pensionato⁶⁶, sino addirittura a qualificare come “domestico” il rapporto di lavoro intercorrente tra un medico ed una dipendente dell'ambulatorio presso il quale la medesima svolgeva attività di pulizie al di fuori del normale orario di apertura dell'ambulatorio (!)⁶⁷.

5. Segue: ...e nel CCNL

L'art. 2068 c.c., come è noto, sottraeva espressamente il lavoro domestico alla disciplina del contratto collettivo⁶⁸. Solo alla fine degli anni '60, circa

⁶¹ Cass. 13 ottobre 1967 n. 2447, in *GI*, 1968, I, c. 545.

⁶² Cfr. Cass. n. 3527/53.

⁶³ Cass. n. 1235/79, cit.

⁶⁴ Precisando che “laddove invece (tale attività) sia svolta in funzione di esigenze di natura diversa, così da costituire un fattore sia pure sussidiario ed integrativo di una attività professionale o più in generale speculativa, non può configurarsi un rapporto di lavoro domestico” (Cass. 7 maggio 1971 n. 1295, in *Rep. FI*, voce *Lavoro (rapporto di)*, 1971, c. 1708, n. 171).

⁶⁵ Cass. n. 5969/87, cit.

⁶⁶ Cass. n. 1295/71, cit.

⁶⁷ Trib. Varese 12 dicembre 1990, in *Dejure*. È stato evidenziato, in dottrina, come, nell'ipotesi in cui si abbia una prestazione svolta sia per esigenze della comunità familiare sia per esigenze professionali del datore, si deve tener conto dell'attività “prevalente” (v. BIANCHI D'URSO, *op. cit.*).

⁶⁸ Prima ancora, nel periodo corporativo, tale esclusione era sancita dall'art. 52 r.d. 1 luglio 1926 n. 1830. In dottrina per lungo tempo si è giustificata l'esclusione del lavoro domestico dalla contrattazione collettiva sulla base di quella “benevolenza” individuata da BARASSI, *op. cit.*, p. 812.V., *ex plurimis*, ARDAU, *Corso di diritto del lavoro*, Giuffrè, 1942, p. 113; CASANOVA, *Studi sul diritto del lavoro*, Nistri-Lischi, 1929, p. 104; GRECO, *Il contratto di lavoro*, in *Tr. Vassalli*, p. 156; RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro domestico*, in *Comm. Scialoja-Branca*, pp. 820 e 823.

venti anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione – e, quindi, dell'art. 39 – l'intervento della Corte Costituzionale abbatteva questa barriera⁶⁹: con la sentenza n. 68 del 9 aprile 1969, i giudici della Consulta dichiaravano l'illegittimità costituzionale dell'art. 2068, co. 2 (per contrasto con l'art. 3 Cost.) nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico⁷⁰. A detta dei giudici, l'esistenza di una disciplina legislativa non interferiva in alcun modo con la possibilità di riconoscere una autonomia collettiva nel settore. Anzi, il riferimento, nella legge del '58, ad “associazioni di categoria a carattere nazionale” (art. 2, co. 2) e “associazioni sindacali di categoria” (artt. 11, co. 2, e 12, co. 2), nonché, per i datori di lavoro, ad “associazioni rappresentative delle famiglie” (art. 11, co. 2), consentiva di certo allo Stato “di considerare i lavoratori domestici come una categoria professionale, nei cui confronti, pur nell'attuale mancanza di associazioni sindacali tipicamente portatrici degli interessi della contrapposta categoria, non può negarsi il ricorso all'autodisciplina collettiva”.

Cinque anni più tardi si arrivava alla stipula del primo ccnl⁷¹, che, a differenza di quanto accadeva con la legge del 1958, specificava sin da subito la propria applicabilità a *tutti* i prestatori che svolgessero con continuità la propria prestazione, *a prescindere*, quindi, dal limite minimo delle 4 ore giornaliere.

È proprio nella contrattazione collettiva, ancor più che nella legge, che emerge la complessità del lavoro domestico, se solo si pensa alla articolata

⁶⁹ Circa un anno prima, con la sentenza 16 luglio 1968 n. 101, la Corte aveva dato atto che il settore del lavoro domestico, disciplinato dalla legge, fosse “tendenzialmente portato a costituire anche oggetto dell'autonomia collettiva”. Sul contratto collettivo nel settore domestico v., tra gli altri, ADDEO, *Verso il contratto collettivo di lavoro domestico*, Tip. Contessa, 1935; IOLI, *Dal primo contratto collettivo sul lavoro domestico ai nostri giorni*, in SARTI (a cura di), *op. cit.*, p. 191 ss.; MANCINI, *Lavoro domestico e contrattazione collettiva*, in GC, 1968, p. 1609 ss.; MARRUCCI, *Colf, badanti e collocamento alla pari nel lavoro domestico: costituzione e gestione del rapporto, trattamento economico, risoluzione del contratto. Aggiornato con il nuovo CCNL lavoro domestico in vigore dal 1° marzo 2007*, Maggioli, 2007; NENCI, *Dell'educazione e disciplina sindacale degli addetti al servizio domestico*, in ID. (a cura di), *Saggi ed esperienze di sindacalismo fascista e corporativo*, Cya, 1938.

⁷⁰ Precisavano i giudici che “La riconosciuta fondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 2068, comma secondo, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, esime la Corte dall'esaminare l'altro e distinto profilo di illegittimità, prospettato in riferimento all'art. 39 della Costituzione”.

⁷¹ Del 22 maggio 1974.

classificazione delle diverse figure professionali: a differenza della l. 339/58, che distingue tra personale impiegatizio ed operaio (art. 5), articolando, sulla base di tale classificazione, una differenza di trattamento relativamente ad alcuni diritti individuali di base – concernenti, ad esempio, il periodo di prova, il riconoscimento delle ferie annuali, della tredicesima mensilità, il diritto al riposo notturno e settimanale, sino alla definizione del periodo minimo di preavviso in caso di licenziamento – l’articolazione del contratto di categoria precedentemente al 2007 era basata sulla suddivisione dei lavoratori in 3 categorie: da quelli privi di qualsiasi qualifica professionale (terza categoria), a quelli dediti alla vita familiare con le specifiche e necessarie capacità, ivi inclusi i lavoratori con un’anzianità lavorativa superiore a 18 mesi (seconda), sino ai soggetti dotati di maggior competenza professionale, e, dunque, gravati di una maggior responsabilità, appartenenti alla prima categoria.

Il rinnovo del 1988 inserì una ulteriore distinzione tra prima categoria e prima categoria *super* (art. 7), inquadrando in quest’ultima i soggetti la cui professionalità fosse comprovata da specifico diploma.

Da ultimo, con il ccnl del 2007⁷² si assiste al passaggio dalle menzionate 4 categorie ad una classificazione del personale domestico più complessa, articolata su 8 livelli (A, B, C, D), suddivisi ciascuno in “normale” e “super”, così attuando una più efficace “scrematura” delle molteplici professionalità adibite al funzionamento della vita familiare, che vanno dai collaboratori familiari generici, non addetti all’assistenza di persone, con esperienza professionale assente o minima, ai governanti, agli istitutori, ai maggiordomi, agli addetti alla compagnia e *baby-sitter*, sino ad arrivare a coloro che prestano assistenza a persone non autosufficienti.

Oltre alla molteplicità di profili professionali che emergono dalla contrattazione collettiva, la complessità del lavoro domestico si rinviene anche nelle *modalità temporali* di esecuzione della prestazione, che può svolgersi, secondo l’accordo delle parti: a) *a servizio intero*, nell’ipotesi in cui il collaboratore domestico che lavora per almeno 4 ore al giorno – per un massimo di 10 ore giornaliere – usufruisca di vitto e alloggio presso il datore di lavoro⁷³; b) *a mezzo servizio*, se il lavoro si svolge, presso la stessa famiglia, per

⁷² Il cui rinnovo, si ricorda, è stato siglato il 16 luglio 2013 – con decorrenza dal 1° luglio 2013 e scadenza al 31 dicembre 2016 – e ratificato alla presenza dell’ex Sottosegretario di Stato al Ministero del Lavoro, Carlo Dell’Arling, il 20 febbraio 2014.

⁷³ Per i collaboratori che usufruiscono di vitto e alloggio cfr. art. 18, co. 7, con riguardo alle ferie; art. 19, co. 1, per le sospensioni di lavoro extraferiali; art. 23, co. 2, per il congedo spet-

almeno 4 ore al giorno o per 24 ore settimanali, quando il servizio non è uniforme tutti i giorni della settimana; *c) ad ore*, quando l'esecuzione della prestazione copre solo alcuni giorni alla settimana, e con un orario inferiore alle 24 ore settimanali⁷⁴.

L'esistenza, o meno, della *convivenza*, comporta una serie di conseguenze che si ripercuotono sullo stesso orario di lavoro, in particolare per quanto riguarda i riposi giornalieri (art. 15, co. 4) e la collocazione delle ore lavorate (co. 5)⁷⁵; sui permessi (art. 20); sugli adempimenti cui è tenuto il lavoratore in caso di malattia (art. 26, sp. co. 3)⁷⁶; sulle modalità delle trasferte – che riguardano il solo lavoratore convivente (art. 32).

Naturalmente, tale requisito non incide in alcun modo sul diritto alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge (art. 29), sulla correzione del tfr (art. 40), né sul termine di preavviso in caso di licenziamento (art. 39), per il quale la relativa disciplina viene modulata in base al numero di ore lavorate settimanalmente e all'anzianità lavorativa.

6. *Lavoro domestico e contributo di licenziamento: coerenza di un ordine ... e di un contrordine*

L'idea che ci si fa osservando la l. 92/12 è che “La riforma ... ha colto, dalla crisi economica globale e, segnatamente, occidentale, l'occasione per impostare un nuovo sistema “a regime”, rigidamente ispirato dalla logica della necessaria tenuta dei conti pubblici. La erosione, sino alla eliminazione, della mobilità, il principio di condizionalità delle prestazioni, la mancata ef-

tante in caso di matrimonio; art. 26, co. 9, per la malattia; art. 28, co. 7, per l'infortunio e la malattia professionale; ancora, v. l'art. 33, co. 2, lett. *c*), per la retribuzione; l'art. 38, per la tredicesima mensilità; l'art. 39, co. 3, per la risoluzione del rapporto di lavoro; l'art. 40, per il T.F.R.

⁷⁴ Cfr. *www.inps.it*. A questa distinzione per fasce orarie di servizio devono aggiungersi anche gli addetti esclusivamente al lavoro notturno, che si suddividono tra prestatori di presenza notturna e prestatori di assistenza notturna discontinua (cfr. ccnl 2013, artt. 11 e 12). Per i lavoratori conviventi, il limite settimanale orario è di cinquantaquattro ore; per i non conviventi, la riduzione progressiva di tale limite è arrivata, con l'ultimo rinnovo, alle quaranta ore settimanali (art. 15, co. 1).

⁷⁵ “Fissata dal datore di lavoro” per il personale convivente a servizio intero; “concordata fra le parti” per i collaboratori conviventi a servizio ridotto.

⁷⁶ Mentre, si ricorda, la *durata del periodo di comporto* in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale varia esclusivamente in base all'anzianità di servizio (cfr. art. 28, co. 1, ccnl).

fettiva attuazione del dichiarato carattere di universalità delle stesse, sono tutti aspetti dell'unico denominatore comune sotteso alla riforma: la esigenza di risparmiare risorse finanziarie⁷⁷.

D'altro canto, non c'è dubbio che i nuovi sussidi alla disoccupazione voluti dal Ministro Fornero abbiano fatto crescere il costo del lavoro.

Con specifico riguardo al contributo di licenziamento, che rappresenta chiaramente una "penalizzazione contributiva"⁷⁸, parrebbe quasi ironico constatare come il legislatore, se da un lato sembra aver "semplificato la vita" ai datori di lavoro⁷⁹ con la moltiplicazione dei regimi sanzionatori, al punto da evidenziare, a tal proposito, come "non ... si possa nutrire dubbio sul fatto che le imprese si orienteranno verso il tipo di licenziamento più blandamente sanzionato, cioè quello assistito dalla tutela obbligatoria c.d. ordinaria"⁸⁰, dal-

⁷⁷ ZACCARDI, *op. cit.*, pp. 230-231.

⁷⁸ GAROFALO, *Il sistema pubblico*, cit., p. 532.

⁷⁹ CARINCI F., nella *Presentazione* di CARINCI F., MISCIONE, *op. cit.*, *La "Riforma Fornero"* (L. n. 92/2012), parla dell'introduzione, con la l. 92/12, di "un percorso privilegiato per i licenziamenti" (p. X).

⁸⁰ ZOPPOLI L., *Flex/insecurity. La riforma Fornero prima, durante e dopo*, Editoriale Scientifica, 2012, p. 148, che individua nella legge Fornero un richiamo a ben 18 tipi di licenziamento, tra quelli di nuova creazione e quelli preesistenti (cfr. pp. 131-134). Anche secondo LISO, *Le norme in materia di flessibilità in uscita nel disegno di legge Fornero*, in http://csdle.lex.unict.it/archive/uploads/up_170433988.pdf, "nulla si prospetta per conferire un maggior grado di certezza alla legittimità della decisione che il datore di lavoro deve assumere", dal momento che, in fondo, è "pur sempre il datore di lavoro che – nel momento iniziale – battezza il licenziamento come 'disciplinare o economico', con ovvia propensione per quello che in caso di illegittimità non prevede la reintegra" (ALLEVA, *Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita*, in www.dirittisocialie cittadinanza.org). In generale, sulla complessità della disciplina dei licenziamenti individuali risultante dall'intervento della l. 92/12, cfr., *ex plurimis*, oltre ai lavori menzionati, CARINCI F., *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare*, in *ADL*, 2012, I, p. 1103 ss.; ID., *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 2012, p. 529 ss.; CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *DLRI*, 2012, p. 527 ss.; CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in *ADL*, 2012, I, p. 547 ss.; ICHINO, *Nuova disciplina dei licenziamenti: property e liability rule*, in *DPL*, 2012, p. 1545 ss.; MARAZZA, *L'art. 18, nuovo testo, dello Statuto dei lavoratori*, in *ADL*, 2012, I, p. 612 ss.; MARESCA, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2012, I, p. 415 ss.; PERSIANI, *Il fatto rilevante per la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato*, in *ADL*, 2013, I, p. 6 ss.; SPEZIALE, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *RIDL*, 2012, I, p. 521 ss.; VALLEBONA, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento: fattispecie e oneri probatori*, in *DRI*, 2012, p. 621 ss.

l'altro rende più oneroso il diritto di recesso, aumentando i costi del licenziamento.

Ciò premesso, la vicenda scaturita dalle proteste sollevate dall'Assindatcolf consente di proporre brevemente due riflessioni, una di carattere formale ed una di carattere sostanziale.

Dal punto di vista formale, ci si trova di fronte alla bizzarra situazione per cui un atto amministrativo – nel caso di specie, una circolare interpretativa – *precisa* qualcosa ... che nel dettato normativo non c'è! La l. 92/12 e la circolare esplicativa dell'Inps n. 140/12 indicano infatti in maniera ben precisa chi siano gli *insiders* e gli *outsiders*, ovvero i soggetti beneficiari, o meno, della nuova assicurazione sociale, come anche gli onerati dalla contribuzione, senza alcun riferimento ad un esonero per i datori di lavoro domestico; non solo: le precisazioni contenute nella circolare n. 25/13 non vengono nemmeno ribadite nella successiva circolare n. 44/13, di “ricapitolazione” di alcuni punti fondamentali della disciplina dell'ASpI, ivi compresi i “casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo” di licenziamento (punto 3), tra i quali non figura alcun riferimento al rapporto di lavoro in questione.

Ciò detto, le circolari⁸¹ interpretative, come ben noto, appartengono alla categoria delle cc.dd. “norme interne” della pubblica amministrazione, e si concretizzano in atti emanati da un organo sovraordinato con lo scopo preciso di indirizzare e coordinare l'attività degli organi sott'ordinati, come espressione del potere di autorganizzazione della P.A., nonché del potere di

⁸¹ Sulle circolari, e sulla loro valenza, v., per tutti, CARINGELLA, *Manuale di diritto amministrativo*, Dike Giuridica Editrice, 2012, p. 568 ss.; SANDULLI, *Manuale di diritto amministrativo*, Jovene, 1989, sp. p. 75 e pp. 87–89. Cfr. altresì, *ex multis*, CATELANI, *Aspetti e attualità delle circolari normative della pubblica amministrazione*, in *RTDP*, 1993, p. 999 ss.; ID., *Le circolari della pubblica amministrazione*, Giuffrè, 1984; CHITI, voce *Circolare*, in *EGT*, 1988, VI, p. 2 ss. FINOCCHIARO, *Disposizioni sulla legge in generale*, in RUPERTO (a cura di), *La giurisprudenza sul codice civile coordinata con la dottrina*, Giuffrè, 2005, p. 175 ss.; GIANNINI, voce *Circolare*, in *Enc. dir.*, VII, p. 1 ss.; PERRUCCI, *Il valore giuridico delle circolari*, in *BT*, 2008, p. 550 ss.; VENTURA, *Circolari amministrative e stato di diritto*, in *DSoc.*, 1993, p. 641 ss. In giurisprudenza, v. soprattutto Cass. Sez. Un. 2 novembre 2007 n. 23031, in *Dejure* (in relazione alla quale si rimanda ai commenti, tra gli altri, di ARIANO, *Riflessioni a margine della sentenza n. 23031 del 2 novembre 2007 delle sezioni unite della cassazione sulle circolari amministrative interpretative*, in www.dplmodena.it; SERRANÒ, *L'affievolita funzione “direttiva” delle circolari alla luce della sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 23031 del 2 novembre 2007*, in *RDT*, 2008, p. 15 ss.; STRAZZULLA, *La mancanza di natura impositiva blocca l'impugnabilità dell'atto*, in *GD*, 2007, f. 48, p. 54 ss.); Cons. St. 13 settembre 2012 n. 4859; 15 ottobre 2010 n. 7521 e 1 ottobre 2003 n. 5652, *ivi*.

supremazia che promana dal vertice dell'Amministrazione. Si tratta, dunque, di atti aventi un'efficacia limitata, che non costituiscono fonti di diritto, né vincolano in alcun modo il giudice⁸² ordinario, amministrativo, o tributario: infatti, “ammettere che l'Amministrazione, quando esprime opinioni interpretative o impartisce ordini perentori, crea vincoli per sé e per i giudici, equivale a riconoscere all'Amministrazione stessa un potere normativo che la stessa non ha e che sarebbe in contrasto con il principio costituzionale della riserva relativa di legge di cui all'articolo 23 della Costituzione”⁸³.

Non solo: a parte la loro ritenuta inoppugnabilità innanzi a qualsivoglia autorità giudiziaria – in quanto rilevanti per l'ordinamento giuridico solo in via “mediata”, attraverso gli atti emanati per darvi attuazione – per difetto assoluto di giurisdizione⁸⁴, non deve dimenticarsi che le circolari *non possono derogare alla legge*, come ribadito anche dalle Sezioni Unite dalla Cassazione; di conseguenza, un provvedimento amministrativo contrastante con una circolare interpretativa sarà eventualmente impugnabile perché in contrasto con la *legge* – ove la circolare ne fornisca una interpretazione corretta – mentre dovrà ritenersi legittimo se in contrasto con una circolare *contra legem*. Nel caso di specie, se non di un atto *contra legem* si può parlare, sicuramente l'intervento dell'ente previdenziale è da considerarsi *praeter legem*.

Passando ai profili sostanziali, non era innanzitutto necessario che il Mi-

⁸² Concetto ribadito chiaramente – anche – dalle citate Sezioni Unite della Cassazione (ma v. anche Cass. 9 gennaio 2009 n. 237, Cons. St. n. 5652/03 e 14 settembre 1988 n. 745, in *Dejure*), che si sono spinte anche oltre, precisando che la circolare interpretativa (nello specifico, di una norma tributaria) non vincola nemmeno il contribuente, né gli uffici gerarchicamente subordinati all'autorità che l'ha emanata – i quali possono sempre discostarsene, pur con adeguata motivazione ove ravvisino in essa una contrarietà alle disposizioni legislative – né, infine, la stessa autorità emanante, che può “modificare, correggere e anche completamente disattendere l'interpretazione adottata”.

⁸³ CAPIZZI, *Osservatorio sulla giurisprudenza amministrativa aggiornato al 31 ottobre 2010*, in www.ildirittoamministrativo.it.

⁸⁴ Cfr. Cass. Sez. Un. n. 23031/07. Tar Lazio 30 agosto 2012 n. 7395, in *Dejure*, precisa tuttavia come non si possa escludere “a priori” la giurisdizione del giudice amministrativo in relazione alle controversie riguardanti l'applicazione di circolari interpretative, poiché, alla luce del disposto di cui all'art. 113, co. 1, Cost., qualunque atto della PA può essere oggetto di tutela giurisdizionale – salve espresse deroghe legislative. Evidenzia il tribunale amministrativo come il nodo della questione della non impugnabilità delle circolari interpretative riguardi piuttosto l'insussistenza dell'*interesse a ricorrere*, da parte del privato, stante la mancanza di una concreta idoneità di tali atti a ledere la sfera giuridica del medesimo (v., su questo punto, CIPRIANO, *Circolari interpretative: sussiste giurisdizione del giudice amministrativo*, in www.altalex.com).

nistero e l'Inps si e ci ricordassero la “peculiarità” del lavoro domestico⁸⁵: non è un caso che il ccnl, come la giurisprudenza e la dottrina, del resto, abbiano da sempre messo in evidenza “alcune fondamentali caratteristiche del rapporto” (art. 1, co. 2, ccnl) che si riferiscono all’oggetto della prestazione – orientata, come si è visto, al funzionamento della vita familiare – ed al contesto nel quale essa si svolge; è per questo motivo che il lavoro domestico ha una storia che si rapporta al lavoro subordinato c.d. “standard” secondo una “logica sottrattiva”⁸⁶ consistente nella frequente disapplicazione, in tutto o in parte, di una serie di norme rilevanti che regolano i rapporti di lavoro di cui all’art. 2094 ss. c.c.⁸⁷; ancora, è proprio la peculiarità di questo rapporto

⁸⁵ Oltretutto, se tanto si insiste sulla peculiarità di tale fattispecie, non si capisce per quale motivo il legislatore non abbia allora esonerato i datori di lavoro domestico anche dalla miglioramento contributiva dovuta per i rapporti a termine: non è forse vero che, come per il contributo di licenziamento, una siffatta previsione si scontra con le più intime esigenze, lavorative e non, di una *domus*, “sanzionando” il datore che decida di instaurare con il proprio collaboratore domestico un rapporto a tempo determinato?

⁸⁶ BASENGHI, *La legge 339*, cit., p. 208 ss.

⁸⁷ Basti pensare, a titolo esemplificativo, a quanto accade in relazione all’*avviamento al lavoro* (in relazione al quale il d.l. 185/08 (convertito nella l. 2/09), art. 16-*bis*, co. 11, ha previsto la possibilità di procedere alle comunicazioni inerenti al rapporto di lavoro mediante invio delle informazioni necessarie direttamente all’Inps, e non più ai Centri per l’Impiego.V. altresì la nota Min. Lavoro del 16 febbraio 2009 e la Circ. Inps 11 marzo 2011 n. 49, che ha introdotto in via esclusiva dal 1° aprile 2011 l’obbligatorietà del canale telematico per le comunicazioni in materia di lavoro domestico); al *periodo di prova* (l’art. 2241 c.c. ne *presume* una durata massima di otto giorni, non imponendo, in deroga alla regola generale di cui all’art. 2096 c.c., alcuna pattuizione scritta *ad substantiam* (contra Pret. Firenze 5 giugno 1986, in *TLG*, 1986, p. 316). PERSIANI, voce *Domestici*, cit., p. 832, ritiene che più che di “presunzione” sarebbe corretto parlare di “effetti naturali del contratto”, con riguardo all’esistenza e alla durata della prova, che soltanto la volontà dei contraenti può escludere); all’*orario di lavoro* (i lavoratori domestici sono stati esclusi dalle previsioni concernenti i limiti dell’orario di lavoro (r.d.l. 692/23) e il riposo domenicale (l. 22 febbraio 1934 n. 370). Una tale impostazione, nuovamente derogatoria rispetto al regime ordinario, è stata confermata dal d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 (art. 17, co. 5, lett. *b*). Inoltre, si ricorda, permane la differenza di trattamento tra i lavoratori inclusi nella l. 339/58 (rapporti di durata superiore alle 4 ore giornaliere) ed esclusi: solo per i primi, infatti, la disciplina del codice civile (art. 2243) è integrata dalle disposizioni di tale legge (artt. 7 ss.); al *licenziamento* (la l. 108/90, art. 4, come già ricordato, esclude i rapporti di lavoro domestico, disciplinati dalla l. 339/58, dall’applicazione delle disposizioni sul licenziamento individuale. Tuttavia, lo stesso art. fa salva l’ipotesi di cui all’art. 3, il che farebbe presupporre la possibilità di reintegrazione in caso di licenziamento nullo perché discriminatorio (v. Trib. Brescia 25 settembre 2009, in *Dejure*; mostra perplessità su tale impostazione MANNA, *Commento alla legge 11 maggio 1990, n. 108: area di non applicazione* (Art. 4), in FERRARO (a cura di), *I licenziamenti individuali (commento alla legge 11 maggio 1990 n. 108)*,

di lavoro che ha giustificato l'originaria esclusione del settore dalla contrattazione collettiva; come anche, si ricorda, i lavoratori domestici non furono inclusi nella disciplina del rapporto di impiego privato⁸⁸ e, fino agli anni '40, beneficiarono solo dell'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia⁸⁹.

Da un altro punto di vista, c'è da chiedersi, come anticipato in premessa, se la complessa articolazione del lavoro domestico, di cui s'è detto, con particolare riguardo ad alcuni degli elementi che “modulano” il rapporto stesso, non potesse indurre il legislatore ad optare per una soluzione diversa dalla totale esclusione di tale fattispecie dal contributo di licenziamento.

Non è ben chiara la logica sottostante all'ulteriore precisazione dell'Inps (cfr. circ. n. 44/13) per cui il contributo di licenziamento è “scollegato all'importo della prestazione individuale”, essendo lo stesso “dovuto nella misura indicata a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (*full time o part time*)”.

Qualche differenziazione, si ritiene, poteva esser fatta.

Sulla base di parametri quali la eventuale convivenza e la durata oraria della prestazione, nonché – per alcuni profili del rapporto – l'anzianità di servizio, si articolano diversamente non solo l'erogazione della retribuzione⁹⁰ e gli scatti di anzianità, in relazione ai diversi livelli di inquadramento⁹¹, ma

ESI, 1990, sp. p. 149). Per il licenziamento non è poi richiesta la forma scritta, come confermato dal ccnl (cfr. art. 39).

⁸⁸ Cfr. d.l.lgt. 2 settembre 1917 n. 1448 e 9 febbraio 1919 n. 112; r.d.l. 13 novembre 1924 n. 1825, conv. in l. 18 marzo 1926 n. 562.

⁸⁹ Il d.p.r. 30 giugno 1965 n. 1124, T.u. sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, escludeva il lavoro domestico dal proprio alveo, “salvo per i lavoratori appositamente assunti per la conduzione di automezzi ad uso familiare o privato” (art. 1, co. 7); l'estensione dell'ambito operativo dell'assicurazione fu conquistata col d.p.r. 1403/71.

⁹⁰ Con riguardo anche al periodo feriale (cfr. art. 18 ccnl. Si ricorda che la Corte costituzionale, se da un lato ha dichiarato l'illegittimità della previsione di cui all'art. 2243 c.c. nella parte in cui prevede il diritto al godimento delle ferie “dopo un anno ininterrotto di servizio” – C. Cost. 17 febbraio 1969 n. 16 – ha però respinto la questione di legittimità costituzionale in merito al diverso trattamento feriale tra lavoratori con mansioni impiegate e prestatori d'opera manuale, di cui all'art. 5 della l. 339 – C. Cost. 26 maggio 1971 n. 117). Cfr. le tabelle con i minimi retributivi, suddivise secondo i livelli di inquadramento del ccnl, che distinguono tra lavoratori conviventi, non conviventi e lavoratori che assicurano assistenza o presenza notturna, nel sito www.acli.it. Il 6 febbraio scorso sono stati fissati i nuovi valori per il 2014, con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio.

⁹¹ Per ogni biennio di servizio svolto presso lo stesso datore di lavoro spetta al lavoratore una maggiorazione del 4% della retribuzione minima contrattuale corrispondente (art. 36 ccnl).

anche altri aspetti importanti del rapporto di lavoro: si pensi alla durata del periodo di preavviso in caso di licenziamento, calcolata sulla base delle ore settimanali di lavoro unitamente all'anzianità di servizio (art. 39 ccnl)⁹²; al monte ore di permessi retribuiti di cui il lavoratore può fruire in caso di malattie documentate (art. 20, co. 1, ccnl); alla fruizione di permessi per la formazione professionale, di cui possono avvalersi solo i lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con una anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi (art. 9, co. 1, ccnl); o, ancora, al diritto alla fruizione dei pasti (art. 15, co. 8, ccnl), che spetta al lavoratore che presti la propria attività per un minimo di 6 ore giornaliere “ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro”. Il rinnovo contrattuale del 2013 (art. 14) ha poi introdotto delle precisazioni concernenti le modalità di godimento del riposo settimanale per i lavoratori conviventi e ad ore⁹³.

Ancora, con riguardo alla modulazione temporale della prestazione, non deve dimenticarsi che il ccnl del 2007 ha “rafforzato” il *part-time* (art. 15, co. 2 e 3): se già il contratto del 2001 aveva introdotto la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale – limitatamente ai lavoratori studenti di età compresa fra 16 e 29 anni, che potevano essere assunti in regime di convivenza con un orario di 25 ore settimanali (art. 8) – l'accordo del 2007 ha esteso l'ambito di applicazione di tale tipologia di lavoro flessibile, oltre che agli studenti di età compresa fra i 16 ed i 40 anni che frequentino corsi di studio al termine dei quali venga rilasciato un titolo riconosciuto dallo Stato o da Enti pubblici, ai collaboratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B *super* – nel limite delle 30 ore settimanali – a condizione che il loro orario di lavoro articolato sia:

- interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali (cfr. art. 15, co. 2)⁹⁴.

⁹² Cfr. il co. 3 dell'art. 39 per i dipendenti che usufruiscano, con la famiglia, di alloggio indipendente di proprietà del datore.

⁹³ Cfr. co. 1 e 2.

⁹⁴ Come anche precisato da una circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (del 16 febbraio 2009, prot. n. 16/SEGR/1044) “l'orario di lavoro può essere articolato secondo le modalità di cui all'articolo 15 del ... CCNL, ivi inclusa l'ipotesi di prestazione di lavoro in regime di tempo parziale, orizzontale o verticale, in caso di lavoratore domestico convivente che presti la sua opera solo per una parte della giornata (mattina o pomeriggio) oppure per determinati giorni della settimana”.

La complessa articolazione dell'orario di lavoro nel rapporto domestico consente di affermare che la *liaison dangereuse* che lega i componenti della comunità familiare ed il lavoratore non può non essere influenzata dall'intensità della "frequentazione" della *domus*. Non a caso, un prime discrimine si trova nel diverso regime normativo che si applica ai lavoratori con orario pari/superiore o inferiore alle 4 ore giornaliere.

Se è vero che l'ASpI richiede un ingente finanziamento, e necessita di un apporto non indifferente anche da parte dei privati; e se è anche vero che il lavoro domestico rappresenta senza ombra di dubbio una notevole fonte di risorse, una ragionevole alternativa alla esclusione, *in toto*, di tale fattispecie dal versamento del contributo di licenziamento, si sarebbe potuta rinvenire nella distinzione tra il lavoro svolto in regime di convivenza con il datore di lavoro e quello svolto solo per poche ore a settimana, cui aggiungere, come ulteriori parametri, l'anzianità di servizio e la eventuale fruizione, da parte del prestatore di lavoro (e della sua famiglia), di un alloggio messo a disposizione dal datore.

Non deve peraltro dimenticarsi che vi sono alcune categorie di prestatori in relazione ai quali i datori sarebbero stati comunque esonerati dal pagamento del contributo di licenziamento, ovvero i lavoratori domestici extracomunitari con permesso di lavoro stagionale, di cui al d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286⁹⁵, e quelli con contratto *part-time*, quantomeno verticale⁹⁶. Infatti, si ricorda, secondo quanto disposto dall'art. 2, co. 31, l. 92/12, il contributo di licenziamento è dovuto nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato "per le causali che, indipendentemente dal requisito

⁹⁵ Cfr. circ. Inps n. 140/12, cit.

⁹⁶ Per i quali mancherebbe il requisito della "involontarietà" della disoccupazione: GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali*, cit., p. 169; ID., *Il sistema pubblico*, cit., p. 466; pp. 493-494. V. altresì BOZZAO, *op. cit.*, pp. 429-430. Di pari avviso sono state le Sezioni Unite della Suprema Corte (6 marzo 2003 n. 1732, in *MGL*, 2003, p. 271. Ma v., anche, tra le più recenti, Cass. 26 marzo 2007 n. 7298, in *MGC*, 2007, p. 3; 6 marzo 2007 n. 5117, in *GD*, 2007, p. 75; 21 luglio 2006 n. 16855, *ivi*, 2006, p. 53), avallate da C. Cost. 24 marzo 2006 n. 121. In senso critico v., tra gli altri, ADDABBO, *Ai confini della disoccupazione: posizioni lavorative instabili e sottoccupazione*, in LUCIFORA (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, 2003, I, p. 323 ss., qui p. 330 ss; BOZZAO, *Dal "lavoro" alla "laboriosità". Nuovi ambiti della protezione sociale e discontinuità occupazionale*, in *RDSS*, 2003, p. 535 ss., qui p. 555 ss.; LAGALA (a cura di), *Part-time, disoccupazione e ammortizzatori sociali*, Giuffrè, 2004, e *ivi* sp. i contributi di R. Russo R.; LISO, LAGALA, *La riforma degli ammortizzatori sociali nel disegno di legge del governo (A.S. n. 848-bis)*, in *RDSS*, p. 675 ss., qui p. 692.

contributivo, *darebbero diritto all'ASpI*⁹⁷: il che esclude dunque tale onere per i lavoratori non rientranti tra i beneficiari dell'assicurazione.

Abstract

Nel Gennaio del 2013 l'Assindatcolf denunciava l'inclusione, o meglio, la non esclusione, da parte della legge Fornero, del lavoro domestico dall'obbligo di versamento del contributo di licenziamento, ritenendo le famiglie eccessivamente gravate da tale onere. Poco tempo dopo il Ministero prima, e l'Inps, subito dopo, con la circolare n. 25/13, precisavano che il lavoro domestico dovesse ritenersi escluso dal versamento di tale contributo. Prendendo spunto da questo episodio, il saggio propone alcune riflessioni critiche sul nesso tra le disposizioni della l. Fornero in materia ed il successivo dietro-front, ponendo in rilievo le peculiarità di tale rapporto quali emergono dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

On January 2013, Assindatcolf trade-union strictly criticized the provisions of law n. 92/12 concerning the inclusion, or, better, the non-exclusion, of domestic work from the contribution due in case of dismissal, which participates in the financing of the so called "ASpI". Shortly after, the Ministry before, and INPS, soon after, with the circular no. 25/13, specified that domestic work should be considered excluded from the payment of these fees. This episode allows the author to propose some critical reflection about the link between the above-mentioned legal provisions and the subsequent events, highlighting the peculiarities of domestic work as they raise from the law and the collective agreements.

Key words

Legge Fornero, lavoro domestico, Assindatcolf, ASPI, contributo di licenziamento, circolare amministrativa 'Fornero law'.

Domestic work, Assindatcolf, ASPI (i.e. Social insurance for employment), dismissal contribution, Administrative Circular.

⁹⁷ Cfr. msg. Inps n. 10358/13, cit.