

IL LAVORO DOMESTICO TRA NORME E PRASSI

INQUADRAMENTO
NORMATIVO DAL DL
124/2004 ALLE ULTIME
NOVITA'

AVV. SUSANNA MEGNA

BREVE INQUADRAMENTO NORMATIVO

- Il lavoro delle colf e delle badanti rappresenta una componente fondamentale del sistema di welfare italiano, spesso invisibile ma essenziale per il sostegno delle famiglie e delle persone non autosufficienti. Ciò nonostante ci sono ancora molte zone d'ombra. Spesso vige contrasto tra prassi e norme.
- Le recenti novità normative e contrattuali mirano a valorizzare questa figura professionale, garantendo maggiori tutele, formazione e dignità al lavoro domestico.
- Obiettivi della presentazione:
 - Quadro normativo di riferimento
 - Criticità e buone prassi



EVOLUZIONE STORICA E QUADRO NORMATIVO

- **Breve excursus storico. Le tappe fondamentali:**
- **1861** - Primo censimento dell'Italia unita: quasi 500 mila «domestici», ancora assimilabili alla «servitù».
- **1942** - Artt. 2240-2246 del nuovo Codice Civile dedicati al Lavoro Domestico
- **1953** - L. 940 Corresponsione della 13^a mensilità al personale addetto ai servizi domestici
- **1958** - Prima Legge sul Lavoro Domestico (L. 339/1958)
- **1969** - Sentenza 68/1969 della Corte Costituzionale: apre alla contrattazione collettiva per il Lavoro Domestico, illegittimità art. 2068 cc co 2 per contrasto art. 3 e art 39 cost
- **1971** - D.P.R. 1403/1971 riconoscimento diritto alla tutela assicurativa e previdenziale
- **1974** - Primo Contratto Nazionale Collettivo
- **2001** - D.Lgs 151/2001 Tutela maternità lavoratrici domestiche – riconoscimento diritto congedo di maternità
- **2013** - Ratifica Convenzione ILO 189/2011
- **2020** - Ultimo Rinnovo CCNL LAVORO DOMESTICO



Codice Civile (Articoli 2240-2246)

- ▶ Il Codice Civile italiano, agli articoli 2240-2246, disciplina in dettaglio il rapporto di lavoro domestico **trattando elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato**, stabilendo le norme applicabili, il periodo di prova, il periodo di riposo, il recesso, l'indennità di anzianità e il certificato di lavoro.
- ▶ Queste disposizioni si applicano in quanto compatibili con la specialità del rapporto di lavoro domestico e in quanto non derogate da norme di legge o da contratti collettivi più favorevoli al lavoratore.



Libro V - Tit. IV - Capo II COD.CIV.

- Art. 2240 - Norme applicabili
- Art. 2241 - Periodo di prova
- Art. 2242 - Vitto, alloggio e assistenza
- Art. 2243 - Periodo di riposo
- Art. 2244 - Recesso
- Art. 2245 - Indennità di anzianità
- Art. 2246 - Certificato di lavoro



Legge 2 aprile 1958, n. 339

La Legge 339/1958 rappresenta la pietra miliare nella regolamentazione del lavoro domestico in Italia.

Definisce il lavoratore domestico come colui che presta la propria 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.

La legge distingue tra lavoratori con mansioni impiegatizie e prestatori d'opera manuale specializzata o generica. Inoltre, la legge stabilisce che i rapporti di lavoro domestico devono essere regolati da contratti individuali, con l'obbligo di registrazione.



Legge 2 aprile 1958 n. 339 Per la Tutela del rapporto di lavoro domestico

Prima legge sul Lavoro Domestico

Ambito di applicazione

1. Si applica ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici. I collaboratori che prestano attività continuativa e prevalente per almeno 4 ore al giorno presso lo stesso datore di lavoro.
2. Restano ferme, per quanto non espressamente disciplinate, le norme del codice civile sui rapporti di lavoro domestico.

Definizione del rapporto

1. S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori che prestano servizi inerenti al funzionamento della vita familiare e alla cura della casa o della persona.

Assunzione

1. Obbligo per il datore di lavoro di denuncia dell'avvenuta assunzione
2. Documenti necessari all'assunzione da parte del lavoratore
3. Periodo di prova



Legge 2 aprile 1958 n. 339 Per la Tutela del rapporto di lavoro domestico

Diritti e doveri

1. Il lavoratore ha il dovere di: Eseguire la prestazione con diligenza seguendo le disposizioni del datore di lavoro (lavoro subordinato) dovere di riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare .
2. Il datore di lavoro ha il dovere di Fornire una retribuzione proporzionata e sufficiente, comprensiva di vitto e alloggio se convivente, Tutelare la salute del lavoratore e Rispettare la sua personalità e libertà morale

Durata e orario

1. Disciplina delle ore di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali.

Ferie e permessi. Congedo matrimoniale

1. Diritto a ferie annuali retribuite in proporzione ai giorni lavorati. – Intervento Corte Cost. per illegittimità «dopo un anno di ininterrotto servizio»

Preavviso e cessazione

1. Termine di preavviso graduato in base all'anzianità di servizio.
2. Regole per il recesso unilaterale, con indicazione di giusta causa e motivi

Indennità di anzianità e in caso di morte del lavoratore



D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403

- ▶ Solo nel 1971 con il D.P.R. del 31.12.1971 n. 1403: **Tutela previdenziale e assicurativa garantita a tutti i lavoratori domestici indipendentemente dalla durata dell'attività di lavoro.**
- ▶ Il D.P.R. 1403/1971 ha introdotto importanti disposizioni in materia di previdenza e assistenza per i lavoratori domestici, estendendo loro la copertura assicurativa per invalidità, vecchiaia e superstiti, nonché per malattia e infortunio.
- ▶ La legge stabilisce anche le modalità di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali da parte dei datori di lavoro.



Tutela delle lavoratrici madri

- ▶ Il D.Lgs. n. 151/2001 ha esteso la normativa in materia di tutela delle lavoratrici madri anche alle lavoratrici domestiche.
- ▶ Previsto obbligo del congedo di maternità (art.62)
- ▶ **Cass. civ. n. 6199/1998** ..in occasione della maternità, deve ritenersi sussistente il divieto di licenziamento per un periodo che, **non essendo applicabile né la legge n. 1204 del 1971** (non estensibile in toto allo speciale rapporto delle collaboratrici familiari in quanto presupponente un'organizzazione del lavoro capace di consentire la sostituzione per lunghi periodi della lavoratrice in gravidanza e puerperio), **né le convenzioni internazionali in materia** (non direttamente operanti atteso il rinvio, in esse contenuto, a interventi complementari del legislatore nazionale), **dovrà essere individuato dal giudice che**, in mancanza di usi normativi e in caso di non applicabilità del contratto collettivo di categoria, **determinerà equitativamente le modalità temporali del divieto di licenziamento della lavoratrice domestica in maternità**, definendo i diritti e gli obblighi delle parti durante il periodo in cui tale divieto sia ritenuto operante; **legittimo parametro di riferimento di tale giudizio equitativo**, per la sua coerenza con le norme della legge n. 1204 del 1971 applicabili anche alle lavoratrici domestiche, **può essere individuato in quel periodo (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) in cui è vietato adibire al lavoro tutte le lavoratrici dipendenti**, riconoscendo alle stesse una indennità giornaliera adeguata alla retribuzione, indennità corrisposta, nel caso delle collaboratrici familiari, direttamente dall'Inps.

Congedo di maternità

D.Lgs. N.151/2001

Astensione obbligatoria dal lavoro:

durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e durante i 3 mesi dopo il parto.

(Richiamato dall'art. 25 CCNL 8 settembre 2020)

Legge di Bilancio 2019

(L. 145/2019 art. 1 co 485):

Possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto e fino al quinto mese successivo. Scelta subordinata al rilascio del certificato medico.

E' prevista altresì la cd «flessibilità dell'astensione obbligatoria» consentendo alla lavoratrice di ritardare l'inizio del periodo di assenza obbligatoria fino a 1 mese prima della data presunta del parto e protrarlo fino a 4 mesi dopo, purchè la stessa produca documentazione medica che certifichi che dal proseguimento dell'attività lavorativa non conseguano pregiudizi alla sua salute e a quella del nascituro.



Interruzione di gravidanza in costanza di rapporto:

Messaggio INPS n. 9042 del 18 aprile 2011:

- ▶ Se si verifica a decorrere dal 180° giorno (compreso) dall'inizio della gestazione è da considerarsi PARTO con conseguente riconoscimento del congedo di maternità e relativo trattamento economico previdenziale
- ▶ Se si verifica entro il 179° giorno (compreso) si considera ABORTO con conseguente diritto all'indennità di malattia
- ▶ La lavoratrice cmq ha diritto di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa con un preavviso di 10 gg e relativo certificato medico



Lavoratrici madri e diritto alla Naspi

- ▶ **La lavoratrice madre ha diritto alla NASPI, senza distinzione di tipologia di lavoro svolto**
- ▶ **Sent. Trib. Lodi 30 maggio 2023, R.G. n. 149/2023**
- ▶ Nel lavoro domestico, in caso di cessazione del rapporto per dimissioni della lavoratrice *“addetta ai servizi domestici e familiari”* durante il periodo di sospensione obbligatoria per maternità (ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice medesima ha diritto a conseguire dall'INPS il pagamento dell'indennità di occupazione (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpi) ai sensi degli artt. 1 ss., D.Lgs. n. 22/2015, al pari delle lavoratrici madri adibite in settori differenti dal lavoro domestico.
- ▶ Lo ha stabilito il Tribunale di Lodi con sentenza 30 maggio 2023, R.G. n. 149/2023 la lavoratrice domestica ha pieno diritto ad accedere al beneficio della NASPI, dovendo trovare piena applicazione l'art. 55, D.Lgs. n. 151/2001 che *“prevede il diritto di una lavoratrice madre – qualsiasi, senza distinzione di tipologia di lavoro svolto – alle indennità previste dalla legge per il caso di dimissioni volontarie”*.



Sent. Cost. del 27 marzo 1969 n.68

- ▶ Si apre la strada alla contrattazione collettiva.
- ▶ Dichiarazione di illegittimità costituzionale per contrasto con gli artt. 3, 39 Cost del secondo comma dell'art. 20268 c.c. "nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico".

1974 – CCNL

- ▶ 1974 - PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI CATEGORIA
- ▶ 2020 - ULTIMA VERSIONE CCNL



- ▶ La contrattazione collettiva ha avuto un ruolo fondamentale nell'evoluzione del lavoro domestico, introducendo norme più favorevoli per i lavoratori e adattando la disciplina alle mutate esigenze sociali ed economiche. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i collaboratori familiari è stato rinnovato più volte nel corso degli anni, con l'ultima revisione significativa avvenuta nel 2020. Da ultimo, inizio 2025, sono stati apportati solo modifiche relative alle tabelle (innalzamento dei minimi retributivi).



PRASSI ANTICIPO RATEI TFR IN BUSTA PAGA

- La prassi, molto frequente nel lavoro a tempo determinato e stagionale **è ormai da anni radicata anche nel settore domestico.**
- **L'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, nella nota 616 del 3 Aprile 2025, ribadisce che il **TFR può essere anticipato "per non più di una volta all'anno"**. Nel caso invece di pagamento in busta paga del rateo mensile, **l'anticipo costituirebbe un'integrazione retributiva** con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo, con **l'obbligo di ripagarlo al termine del rapporto di lavoro.**
- L'istituto del trattamento di fine rapporto è disciplinato dall'articolo 2120 del Codice Civile, che prevede la possibilità di anticipazioni dello stesso su richiesta del lavoratore al ricorrere di determinate condizioni quali ad esempio un'anzianità minima di servizio, il limite massimo fissato al 70% del maturato, per esigenze giustificate da spese sanitarie, acquisto prima casa ecc. Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi.
- Tuttavia, l' ART. 41 CO 2 CCNL, PREVEDE L'ANTICIPO DEL TFR SOLO A RICHIESTA DEL LAVORATORE PER NON PIU' DI UNA VOLTA ALL'ANNO, NELLA MISURA DEL 70% DEL MATURATO.



CONVENZIONE ILO 189/2011



- ▶ 16.06.2011 la Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato la **Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici**.
- ▶ Ratificata in Italia nel 2013
- ▶ Ratio: offrire una protezione specifica ai lavoratori domestici e richiedere agli Stati di adottare una serie di misure al fine di **rendere effettivo il lavoro dignitoso anche per i lavoratori domestici. Misure volte a garantire l'uguaglianza di trattamento.**
- ▶ Definizione Lavoro Domestico: **il lavoro svolto in o per una o più famiglie.**





Il D.Lgs. 124/2004 e il lavoro domestico

Il D.Lgs. 124/2004, intitolato "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro", è nato con l'obiettivo di rafforzare i controlli contro il lavoro irregolare e migliorare il coordinamento tra le varie autorità ispettive (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, ecc.). Sebbene il decreto non tratti espressamente il lavoro domestico, le sue disposizioni hanno avuto un impatto importante anche su questo settore, tradizionalmente esposto al fenomeno del lavoro nero e della sotto-tutela.

...



Dati Osservatorio Domina 2024

- ▶ Nel ns Paese n. complessivo lavoratori domestici: 1, 86 milioni ma quelli in regola sono poco meno di 900.000.
- ▶ Osservatorio Domina nel 2024 e Assindatcolf: ben il **51,8 % dei rapporti di lavoro colf-badanti sono in nero.**



D.Lgs 124/2004 Impatti principali sul lavoro domestico:

► Estensione dei poteri ispettivi

L'articolo 1 ha esteso i poteri di controllo degli ispettori del lavoro **a tutti i settori, compreso il lavoro domestico**. Sebbene per motivi di privacy i controlli nelle abitazioni private siano soggetti a restrizioni (devono avvenire con il consenso del datore o con autorizzazione giudiziaria), il decreto ha aperto la strada a maggiori accertamenti indiretti (ad esempio, tramite incroci di dati INPS/INAIL o segnalazioni).

► Semplificazione e coordinamento delle verifiche

Con l'articolo 2, il decreto ha introdotto l'obbligo di coordinamento tra le ispezioni INPS, INAIL e Ministero del Lavoro, con l'obiettivo di evitare duplicazioni. Questo ha portato a una maggiore efficacia nella rilevazione dei rapporti di lavoro non dichiarati, anche nel settore domestico.

► Obblighi di regolarizzazione regolarizzazione

Il decreto ha rafforzato gli strumenti per imporre la regolarizzazione dei lavoratori non dichiarati, ad esempio la diffida accertativa di lavoro (diffida a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti), imponendo sanzioni crescenti in caso di recidiva.

► Effetti indiretti positivi

La minaccia di controlli più efficaci ha incentivato molte famiglie a regolarizzare i propri collaboratori domestici, soprattutto in occasione delle cosiddette "sanatorie" successive



ASPETTI SANZIONATORI

- ▶ Il datore che omette o ritarda la comunicazione obbligatoria all'INPS di assunzione, trasformazione, proroga o cessazione è passibile di una sanzione amministrativa che va da 100 a 500 per ogni comunicazione ritardata o omessa.
- ▶ Non si applica più la maxi sanzione per il settore domestico.



ASSUNZIONE DI LAVORATORI STRANIERI

- ▶ ASSINDATCOLF: Il lavoro domestico in Italia è una forza lavoro composta da circa 2 milioni di addetti, in prevalenza donne (87,6% del totale) e per il 68,7% straniera (comunitaria e non).



LAVORATORI DELL'UE:

- ▶ I cittadini UE hanno diritto a circolare e soggiornare liberamente nel territorio nazionale e possono svolgere ogni tipo di attività alle stesse condizioni dei cittadini italiani.
- ▶ Il datore di lavoro può assumerli direttamente.
- ▶ Doc necessari per assunzione lavoratori UE = doc per assunzione lavoratori italiani: carta d'identità; eventuali diplomi o attestati; codice fiscale



LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

- ▶ Argomento complesso
- ▶ Possono essere assunti se in possesso di permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato rilasciato dalla Questura o dallo Sportello Unico per l'Immigrazione

TU sull'IMMIGRAZIONE (D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni)

- Art. 22 co 12 Dlgs 286/1998: il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è **punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.**



TU sull'IMMIGRAZIONE

(D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e
successive modificazioni)

- ▶ DL **92/2008** ha novellato il co 12 dell'art. 22 TU Immigrazione:
- ▶ Inasprimento della sanzione: da arresto 3 mesi-1 anno a **reclusione 6mesi-3anni**
- ▶ Mutata qualificazione della condotta illecita: **da contravvenzione a delitto!**

Interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 22, comma 12, del TU sull'immigrazione come modificato dall'art. 5 del decreto legge 23 maggio 2008, n. 92

- ▶ La Corte di cassazione ha chiarito che, ai fini della responsabilità penale, «il **datore di lavoro** non è soltanto l'imprenditore o colui che gestisce professionalmente un'attività di lavoro organizzata, ma **anche il semplice cittadino che assume alle proprie dipendenze una o più persone** per svolgere attività lavorativa subordinata di qualsiasi natura, a tempo determinato o indeterminato, **come nel caso di collaboratrici domestiche o badanti**» (cfr. Sez. I, sent. n. 25665 del 12 giugno 2003, Iovino; Sez. I, sent. n. 16431 del 12 aprile 2005).
- ▶ La stessa Corte ha già affermato che **il reato sussiste anche in caso di assunzione in prova** del lavoratore irregolare (cfr. Sez. I, sent. n. 8661 dell'8 febbraio 2005, Pace), e che la responsabilità del datore di lavoro **non è esclusa dalla buona fede** invocata per aver preso visione della **richiesta di permesso** di soggiorno avanzata dallo straniero (cfr. Sez. I, sent. n. 37409 del 25 ottobre 2006).

Interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 22, comma 12, del TU sull'immigrazione come modificato dall'art. 5 del decreto legge 23 maggio 2008, n. 92

- ▶ La Cassazione ha affermato che **il favoreggiamento non è configurabile per il solo fatto dell'assunzione al lavoro di immigrati clandestini**, occorrendo anche la finalità di **ingiusto profitto**, «riconoscibile soltanto quando si esuli dall'ambito del normale svolgimento del rapporto sinallagmatico di prestazione d'opera come, ad esempio, nel caso di impiego dei clandestini in attività illecite o in quello dell'imposizione a loro carico di condizioni gravose o discriminatorie di orario e di retribuzione»; condizioni, queste, in assenza delle quali può soltanto configurarsi il reato di cui all'art. 22, comma 12, del TU (cfr. Sez. I, sent. n. 4700 del 25 ottobre 2000 e, da ultimo Sez. I, sent. n. 6068 del 30 gennaio 2008).
- ▶ La stessa Corte ha **escluso che il fine di ingiusto profitto**, indispensabile per configurare il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, sia individuabile **nella mera omissione del versamento dei contributi previdenziali**, in relazione al rapporto di lavoro con lo straniero irregolare (cfr. Sez. I, sent. n. 40398 del 29 novembre 2006).

Regolarizzazione badante ancora fuori dall'Italia

Regolarizzazione tramite il decreto flussi o le regolarizzazioni.

Il decreto flussi è l'atto normativo con il quale il Ministero dell'Interno stabilisce quanti stranieri possono *entrare* in Italia per lavoro. Il decreto riguarda stranieri che si trovano ancora nei loro paesi di origine.

Procedura di regolarizzazione:

presentare telematicamente la domanda e, se in possesso dei requisiti richiesti, il datore otterrà un nulla osta al lavoro. Con il nulla osta, la badante nel suo paese di origine ottiene un visto d'ingresso per motivi di lavoro. Successivo iter di regolarizzazione.



ITER E DOCUMENTAZIONE

Riepilogo dell'iter e dei documenti necessari per l'assunzione di lavoratori extracomunitari

Fase	Descrizione	Documentazione necessaria	Termini e scadenze
1. Richiesta del nulla osta	Il datore di lavoro richiede il nulla osta tramite pec	Modulo di richiesta, documenti identificativi del lavoratore, dettagli sull'offerta di lavoro	30 giorni
2. Ottenimento del nulla osta	Ricezione del nulla osta	Nulla osta rilasciato	N/A
3. Richiesta di visto	Il lavoratore richiede un visto d'ingresso	Passaporto valido, copia del nulla osta, contratto di lavoro	Prima dell'ingresso
4. Conferma della volontà di assumere il cittadino straniero	Il datore di lavoro conferma di voler assumere il lavoratore extracomunitario	Dichiarazione espressa del datore di lavoro	Entro 7 giorni dalla comunicazione di avvenuta richiesta del visto
5. Ingresso in Italia	Il lavoratore entra in Italia con il visto	Visto d'ingresso	N/A
6. Richiesta di permesso di soggiorno	Il lavoratore richiede il permesso di soggiorno	Contratto di lavoro, nulla osta, documentazione sulla disponibilità di un alloggio, documenti identificativi	Entro 8 giorni dalla data di ingresso
7. Registrazione fiscale	Il lavoratore ottiene il codice fiscale	Documenti identificativi e registrazione presso l'Agenzia delle entrate	Entro 30 giorni
8. Assunzione e inizio lavoro	Il lavoratore inizia a lavorare	Contratto di lavoro firmato e comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego competente	Entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro
9. Monitoraggio e rinnovo	Monitoraggio della validità del permesso di soggiorno	Documentazione necessaria per il rinnovo del permesso di soggiorno	Prima della scadenza

Conclusioni

- ▶ **Il lavoro domestico** è un rapporto giuridico **speciale**, che unisce aspetti di diritto del lavoro, diritto civile, previdenziale e in alcuni casi anche penale.
- ▶ È un settore dove il diritto **incontra la vulnerabilità**: persone fragili, famiglie, migranti, cura e fiducia si intrecciano con norme e obblighi.
- ▶ L'avvocato e l'amministratore di sostegno hanno un ruolo **decisivo**:
 - nella **prevenzione del contenzioso**,
 - nella **regolarizzazione dei rapporti**,
 - nella **tutela dei diritti** di entrambe le parti.
- ▶ Serve un approccio **consapevole, aggiornato e umano**, capace di coniugare:
 - la **conoscenza della normativa**,
 - la **gestione delle prassi**,
 - la **sensibilità verso i soggetti coinvolti**.



Il lavoro domestico

- ▶ "Dietro ogni contratto di lavoro domestico c'è una relazione umana: il diritto deve saperla proteggere, non solo regolare."

Grazie per
l'attenzione!

Avv. M. Susanna Megna
legal.megna@gmail.com