

2020

LAVORO DOMESTICO

ASSUNZIONE, GESTIONE E
CESSAZIONE DEL RAPPORTO

ROCCHINA STAIANO

TeleConsul

guida

ITC

Copyright © 2020 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di novembre 2020 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

CAPITOLO 1

Nozione e fonti normative

Sommario: **1.** Lavoro domestico: differenziazioni dal lavoro comune e fonti - **2.** I datori di lavoro domestico: chi sono? - **3.** Nozione di lavoratore domestico.

1. LAVORO DOMESTICO: DIFFERENZIAZIONI DAL LAVORO COMUNE E FONTI

Il rapporto di lavoro domestico si distingue dalla figura generale del rapporto di lavoro svolto nell'impresa¹ per peculiari sue caratteristiche, in funzione delle quali è differenziata la disciplina giuridica rispetto a quella comune, oltre che attraverso norme del Codice civile², anche con i seguenti provvedimenti:

- Legge 27 dicembre 1953, n. 940, che riguarda la corresponsione della tredicesima mensilità al personale addetto ai servizi domestici;
- Legge 2 aprile 1958, n. 339, che concerne la tutela del rapporto di lavoro domestico concernente gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura;
- D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, che regola l'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.

Tale disciplina trova la sua integrazione non solo in tutte le **norme** che regolano il lavoro dipendente in genere (ad esempio: la Legge 17 ottobre 1967, n. 977, che tutela il lavoro del bambino e degli adolescenti; la Legge 29 maggio 1982, n. 297,

¹ In tema di individuazione delle caratteristiche tipiche del lavoro svolto nell'impresa (art. 2094 c.c.) - indici tipici rappresentati dalla soggezione ai poteri direttivi e di controllo del datore di lavoro e indizi sussidiari (sugli indici sussidiari, v.: Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2014, n. 8364, in *Mass. Giur. It.*, 2014 e Cass. civ., Sez. lav., 8 gennaio 2015, n. 66, in *Mass. Giur. It.*, 2015), costituiti dalla sottoposizione ai vincoli di presenza e orario, nonché dalla natura fissa della retribuzione - sono conformi ai principi della giurisprudenza di legittimità (v., ad esempio Cass. civ., Sez. lav., n. 224/2001; Cass. civ., Sez. lav., n. 4889/2002; Cass. civ., Sez. lav., n. 9256/2009; Cass. civ., Sez. lav., n. 9252/2010 e Cass. civ., Sez. lav., n. 14434/2015) secondo cui il requisito proprio della subordinazione è la prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e, perciò, con l'inserimento nella organizzazione di questo mentre gli altri caratteri dell'attività lavorativa, come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa e le modalità di erogazione della retribuzione non assumono rilievo determinante ma natura unicamente sussidiaria, da valutarsi globalmente come indici probatori della subordinazione stessa (Cass. civ., Sez. lav., 2 ottobre 2020, n. 21194).

² Mi riferisco agli artt. da 2240 a 2246 c.c.

che disciplina il trattamento di fine rapporto, c.d. TFR, e norme in materia pensionistica; il D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286³, che contiene disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione; il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, che si occupa della tutela e del sostegno della maternità e della paternità; il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che regola la disciplina dei contratti di lavoro e delle mansioni; ecc.), ma anche negli **usi**⁴, in quanto più favorevoli al lavoratore.

Accanto alle **fonti normative** succitate per la disciplina del rapporto di lavoro domestico, va ricordata la fonte contrattuale; infatti, è regolato anche dal **CCNL lavoratori domestici**, sottoscritto da Fidaldo, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld, Adlc e da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (parte datoriale) e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS e Federcolf (parte lavoratori), che è stato, da ultimo, rinnovato l'8 settembre 2020, successivamente integrato il 28 settembre 2020 ed entrato in vigore il **1° ottobre 2020**.

2. I DATORI DI LAVORO DOMESTICO: CHI SONO?

A differenza del rapporto di lavoro comune, il cui datore di lavoro è l'imprenditore⁵, nel rapporto di lavoro domestico, il datore di lavoro è la famiglia, ossia una comunità familiare o di una comunità parafamiliare. Sulla distinzione tra **comunità familiare o comunità parafamiliare** si è espressa la giurisprudenza di

³ Il D.Lgs. n. 286/1998 è stato modificato ed integrato numerose volte; da ultimo, va ricordato il D.L. 21 ottobre 2020, n. 130, recante disposizioni urgenti in materia di immigrazione, protezione internazionale e complementare, modifiche agli artt. 131-bis, 391-bis, 391-ter e 588 del c.p., nonché misure in materia di divieto di accesso agli esercizi pubblici e ai locali di pubblico trattenimento e di contrasto all'utilizzo distorto del *web* e di disciplina del Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale.

⁴ La legge prevede due categorie di usi: i c.d. **usi giuridici o normativi** e gli **usi negoziali o interpretativi**. I Primi costituiscono fonte sussidiaria di diritto delle materie in cui manca del tutto la disciplina legislativa, mentre nelle materie regolate dalla legge o dai regolamenti hanno efficacia solo se espressamente richiamati (Cass. civ., Sez. I, 21 novembre 1983, n. 6948, in *Mass. Giur. It.*, 1983); gli usi negoziali o interpretativi, invece, sono un mezzo di interpretazione della volontà dei contratti ambiguamente espressa e di integrazione della medesima con le clausole che, abitualmente praticate nella zona, si presumono volute dalle parti anche se non esplicitamente consentite (Cass. civ., Sez. lav., 10 gennaio 1986, n. 86, in *Mass. Giur. It.*, 1986).

⁵ L'art. 2082 c.c. considera imprenditore colui che esercita un'attività economica per professione abituale, previa speciale organizzazione di mezzi, per conseguire uno scopo di lucro (Cass. civ., Sez. VI, ord., 6 aprile 2017, n. 8982, in *Mass. Giur. It.*, 2017). La giurisprudenza di legittimità (da ultima, v.: Cass. civ., Sez. I, 10 ottobre 2019, n. 25478, in *Mass. Giur. It.*, 2019) è unanime nel ritenere che il requisito della professionalità necessario per l'acquisizione del titolo di imprenditore commerciale implica lo svolgimento sistematico ed abituale di un'attività imprenditoriale ed è insito nella predisposizione di idonei mezzi operativi, mentre non si chiede che l'attività medesima sia esclusiva, sicché si riscontra l'esercizio professionale anche in colui che svolga una pluralità di attività, non occorrendo che, fra queste, quella commerciale sia preminente rispetto alle altre.

legittimità, la quale ritiene che la natura “familiare” di una comunità necessita della stabilità, della continuità e della permanenza delle persone che la costituiscono sotto lo stesso tetto, dell’assenza di uno scopo di lucro, dell’osservanza di un principio di mutua assistenza, quale si riscontra nelle famiglie che sono basate su vincoli di sangue, e della presenza di una solidarietà affettuosa fra le persone aventi una tale comunanza di vitto e di alloggio⁶; invece diverso discorso è da fare per il **carattere parafamiliare**, per esempio di una comunità religiosa conventuale infatti per questa fattispecie la giurisprudenza precisa che l’attività di cuoca o di addetta alle pulizie, svolta alle dipendenze della comunità stessa, configuri un rapporto di lavoro domestico (con la correlativa inapplicabilità dei parametri retributivi della disciplina collettiva del settore turistico o alberghiero), ancorché tale comunità, fuori del perseguimento di qualsiasi fine di lucro, ospiti saltuariamente altre persone, in aggiunta ai religiosi ed ai seminaristi (anch’essi inseriti nella stessa comunità, per limitati periodi dell’anno, per ragioni di vocazione e di studio), avendo nella detta ipotesi rilievo preminente, ai fini dell’inquadramento del rapporto di lavoro, la prestazione principale, espletata nell’esclusivo interesse della comunità religiosa, e non i compiti accessori svolti in favore degli ospiti estranei⁷.

Infine, la circolare dell’INPS, 6 maggio 1989, n. 89 ha precisato che possono considerarsi datori di lavoro domestico i **seminari** (in quanto esplicano attività religiosa senza scopo di lucro), nonché le altre convivenze 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 lucrativo, politico, culturale, sportivo o di svago. Conseguentemente, sono assicurabili nel settore domestico i lavoratori addetti al soddisfacimento dei bisogni di natura personale degli appartenenti a:

- 1) case-famiglia per handicappati;
- 2) comunità per il recupero dei tossicodipendenti;
- 3) comunità per l’assistenza gratuita a fanciulli, anziani, ragazze madri;
- 4) comunità focolari;
- 5) convivenze di sacerdoti anziani del clero secolare cessati dal ministero parrocchiale o dal servizio diocesano.

⁶ In applicazione del principio relativo alla “natura familiare della comunità”, la Cass. civ., Sez. lav., 31 marzo 1983, n. 2354, in *Mass. Giur. It.*, 1983 ha confermato la sentenza con la quale i giudici del merito avevano negato la qualificazione di comunità familiare alla scuola allievi sottufficiali di P.S. di Nettuno, conseguentemente escludendo che ad operai da questa dipendenti potesse farsi applicazione del CCNL per i lavoratori domestici in luogo dei contratti dei settori “commercio” e “alberghi e mense”.

⁷ Cass. civ., Sez. lav., 6 settembre 1988, n. 5049, in *Mass. Giur. It.*, 1988.

3. NOZIONE DI LAVORATORE DOMESTICO

L'art. 1 della Legge 2 aprile 1958, n. 339, qualifica come rapporto di lavoro domestico quello nell'ambito del quale il lavoratore presta la propria opera finalizzata al **funzionamento della vita familiare**⁸ per soddisfare un bisogno personale del datore, non costituendo strumento per l'esercizio della sua attività professionale⁹, specie quando dalla utilizzazione del servizio stesso esulino finalità di lucro del datore di lavoro¹⁰; ad esempio:

- giardinieri e custodi che svolgono attività esclusiva presso una famiglia;
- autisti che prestano la loro opera per i fabbisogni dei componenti della famiglia¹¹;
- badante o segretario personale, avente ad oggetto attività di cura ed assistenza personale nei riguardi della persona affidatagli.

L'elemento caratterizzante il rapporto di lavoro domestico, alla stregua dell'art. 1 della Legge 2 aprile 1958, n. 339, è la prestazione finalizzata al **funzionamento della vita familiare**, e ciò trova conferma nell'art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, recante la disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, che, ai fini dell'individuazione dei lavoratori nei confronti dei quali è applicabile il suddetto Decreto, fa riferimento allo svolgimento di mansioni finalizzate al funzionamento della vita familiare.

⁸ Per funzionamento della vita familiare, la Cass. civ., Sez. lav., 30 ottobre 2018, n. 21446, in *Mass. Giur. It.*, 2018 ha ritenuto che debba intendersi tutti quei compiti che attengono alle esigenze di vita familiare, cura della casa e della persona.

⁹ Cass. civ., Sez. lav., 14 dicembre 2005, n. 27578, in *Mass. Giur. It.*, 2005 e, da ultimo, Cass. civ., Sez. lav., 30 ottobre 2018, n. 21446, in *Mass. Giur. It.*, 2018.

¹⁰ Cass. civ., Sez. lav., 8 luglio 1987, n. 5969, in *Mass. Giur. It.*, 1987: nella specie, la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata che aveva ommesso di valutare, se, in applicazione di tale principio, non andasse inquadrata come lavoro domestico un'attività di pulizia ed altre minori e collaterali relative ad oggetti facenti parte di una raccolta-museo sita nella privata dimora del datore di lavoro.

¹¹ Sugli autisti, l'art. 1 della Legge 31 luglio 1956, n. 1003 distingue:

- 1) l'autista che è considerato lavoratore domestico;
- 2) l'autista che è considerato lavoratore comune.

Secondo l'articolo citato, gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze di titolari di impresa ovvero di titolari di attività comunque soggette alle norme sugli assegni familiari o del loro nucleo familiare, non sono considerati lavoratori domestici, e pertanto sono soggetti alle stesse forme di previdenza e di assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata, purché non prestino l'opera esclusivamente alle dirette dipendenze del nucleo familiare; la stessa norma, fatta espressamente salva all'art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 (sull'obbligo delle assicurazioni sociali dei lavoratori addetti ai servizi domestici), trova applicazione anche nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera a favore di imprenditori persone giuridiche, nonché di amministratori e rappresentanti delle medesime, o a favore del socio amministratore di una società in nome collettivo (Cass. civ., 6 gennaio 1982, n. 34, in *Mass. Giur. It.*, 1982; confermato da Cass. civ., 19 ottobre 1982, n. 5432, in *Mass. Giur. It.*, 1982).

Invece, non rientrano nella nozione di lavoro domestico, le persone addette a **servizi di riassetto e pulizia dei locali** che prestano la loro opera dietro corrispettivo in denaro o in natura, alle dipendenze di uno o più datori di lavoro, per finalità diverse dal funzionamento della vita familiare, le quali sono soggette alle varie forme di previdenza e assistenza sociale - art. 26 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 - e hanno diritto alle prestazioni secondo le norme, entro i limiti e con le modalità stabiliti dalle disposizioni che regolano dette forme di tutela per i lavoratori comuni. Sono considerati lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali coloro i quali prestano l'attività ivi indicata alle dipendenze di:

- a) ditte appaltatrici;
- b) studi professionali;
- c) amministrazioni di stabili condominiali¹²;
- d) circoli o associazioni che perseguono fini di svago o si prefiggono scopi di ordine culturale, religioso, politico o sportivo, nonché di comunità e convivenze in genere diverse da quelle indicate all'art. 1, punto 5), del D.P.R. n. 1403/1971;
- e) amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza ed altri enti in genere, salvo il disposto degli artt. 38 e 40 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e dell'art. 15 della Legge 20 febbraio 1958, n. 55.

Elementi principali per qualificare il "lavoro domestico"

Perché sorga il rapporto di lavoro domestico è necessario che il lavoratore presti la sua opera per una convivenza di tipo familiare, caratterizzata da:

- a) una situazione di coabitazione in una singola unità immobiliare distinta e separata da altre analoghe unità abitative;
- b) assenza di uno scopo di lucro;

¹² Sull'argomento la Cass. civ., 24 febbraio 1979, n. 1235, in *Foro it.*, 1981, I, pag. 854 precisa che non è rapporto di lavoro domestico, e comporta pertanto l'obbligo di pagare i contributi previdenziali ordinari, il rapporto di lavoro della persona che provvede alla pulizia dello stabile e ad altre prestazioni in favore di un condominio. Ciò, in quanto in tale concetto di convivenza di tipo familiare non rientra la ben diversa situazione del concomitante alloggiamento di più aggregati o nuclei di persone estranei gli uni rispetto agli altri, ancorché facenti parte di uno stesso stabile o fabbricato, in cui le esigenze comuni sono limitate ad alcune necessità di corrente manutenzione delle parti comuni del fabbricato ed a taluni elementari servizi relativi all'uso dello stabile da parte di tutti i condomini (quali la pulizia dei locali comuni, accensione o spegnimento delle luci, consegna della posta), senza estendersi affatto alle principali esigenze materiali ed affettive o spirituali proprie della vita in comune di tipo familiare, in una singola unità abitativa. Pertanto, il rapporto di lavoro prestato alle dipendenze di una collettività di condomini o di coinquilini di un medesimo stabile diviso in distinti appartamenti o unità immobiliari autonomi non rientra nel rapporto di lavoro domestico.

- c) appagamento in comune delle esigenze vitali di ordine materiale come il vitto e l'alloggio;
- d) osservanza di una regola che si estrinseca nella solidarietà affettiva e nella mutua assistenza.

Infine, il rapporto di lavoro domestico può proseguire, dopo la morte del datore di lavoro, con i **componenti della famiglia**, eredi o meno, che manifestino, anche attraverso comportamenti concludenti, la volontà di far proseguire lo stesso rapporto, ancorché con ridotte prestazioni, con l'adesione del lavoratore, salvo che, in dipendenza delle prestazioni da questi svolte nell'interesse dei predetti soggetti e del consenso di costoro, sia configurabile, alternativamente, l'instaurazione di un nuovo ed autonomo rapporto di lavoro¹³.

3.1. Lavoro domestico: vincolo di parentela e onere della prova

Si è molto discusso se la sussistenza di un **legame di parentela o di affinità** tra il datore di lavoro e il collaboratore domestico non possa escludere un rapporto di lavoro subordinato. Sull'argomento, il consiglio di amministrazione dell'INPS, nella seduta del 23 giugno 1972, ha deliberato che le denunce di rapporto di lavoro tra parenti ed affini non possono essere respinte, aprioristicamente, in via **presuntiva**, ma debbono essere valutate, caso per caso, in base alla situazione di fatto, al grado di parentela ed alla convivenza. Si ritiene di dover sottolineare che la citata delibera del consiglio di amministrazione non ha introdotto una inversione dell'onere della prova - il che sarebbe stato in contrasto con lo spirito e la lettera dell'art. 1 del D.P.R. n. 1403/1971 - ma ha inteso stabilire che secondo l'interpretazione costante della magistratura la presunzione di gratuità che si accompagna alle prestazioni di lavoro domestico rese tra congiunti conviventi può essere vinta solo dalla prova rigorosa che le prestazioni lavorative da una parte e la corresponsione di vitto, alloggio e denaro dall'altra costituiscano l'oggetto di obbligazioni corrispettive alle quali le parti si siano vincolate in forza di un rapporto riconducibile nello schema tipico di cui agli artt. 2094 e seguenti c.c. Sul punto, la giurisprudenza è arrivata a tale conclusione, in quanto parte dal presupposto che è certamente corretto che la prestazione di attività inerenti alla vita domestica che intercorra tra persone conviventi unite da stretti vincoli di parentela o affinità debba di per sé presumersi di natura non onerosa, e quindi non concretante un rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che è onere di colui che invoca un tale tipo di rapporto dare la rela-

¹³ Cass. civ., Sez. lav., 9 giugno 1993, n. 6407, in *Mass. Giur. It.*, 1993.

tiva prova (a meno che di un siffatto rapporto già non emergano "per tabulas" degli elementi significativi, quali l'assunzione dell'obbligo di effettuare tale prestazione e l'adozione di un regime di subordinazione. È anche vero che detta presunzione di gratuità può operare altresì in un rapporto tra persone conviventi legate da vincolo di "affettuosa ospitalità", ma è evidente che, ai sensi dell'art. 2697 c.c., chi assume l'esistenza di un vincolo del genere suddetto ha sempre l'onere di dimostrare il suo assunto con **prove idonee** (parlare di prova rigorosa non ha senso, in quanto la prova è in ogni caso relativa al fatto da provare; in altre parole, un fatto si prova o non si prova e non può esistere una prova semplice ed una rigorosa, così da far pensare che la prima potrebbe anche non costituire prova): per un rapporto di parentela può essere sufficiente un certificato anagrafico, mentre la prova di un rapporto generato da un vincolo affettivo - vincolo che può essere costituito da una convivenza "more uxorio", spesso notoria e quindi facilmente dimostrabile, o da una convivenza da affetto di altro tipo o avente il fine di acquisire particolari cognizioni¹⁴ o, infine, genericamente derivane da "affettuosa ospitalità" - può essere più complessa e difficoltosa, dovendo poggiare su basi oggettive e non essendo sufficienti mere asserzioni della parte che se ne vuole giovare. Sul punto è pienamente da condividere il principio enunciato dalla sentenza della Cass. civ., n. 10862/1996, secondo il quale l'elemento che giustifica la gratuità di prestazioni lavorative obiettivamente riconducibili ad un rapporto di lavoro subordinato, e quindi ad un contratto naturalmente oneroso, deve essere accertato con indagine particolarmente rigorosa (termine questo riferito alla indagine e non alla prova)¹⁵.

Se così non fosse, ogni datore di lavoro, in un rapporto di lavoro domestico caratterizzato dalla convivenza - e ciò dalla fornitura anche del vitto e dell'alloggio, nonché, per le infermità di breve durata, dalla cura e dall'assistenza medica - potrebbe sottrarsi alle pretese del lavoratore semplicemente affermando essersi trattato di rapporto tra persone conviventi legate da vincolo di "affettuosa ospitalità", rimettendo al lavoratore ogni onere probatorio.

¹⁴ Cass. civ., 23 febbraio 1989, n. 1009, in *Mass. Giur. It.*, 1989.

¹⁵ Sulla medesima linea si poneva a) la sentenza n. 7185/1990, secondo la quale per negare che le prestazioni lavorative svolte nell'ambito di un gruppo parentale diano luogo ad un rapporto di lavoro subordinato o di parasubordinazione, occorre accertare l'esistenza di una partecipazione costante dei vari membri alla vita e agli interessi del gruppo, ossia uno stato di mutua solidarietà e assistenza, dovendo in difetto di ciò escludersi l'ipotesi del lavoro gratuito; b) la sentenza del Trib. Siena, 24 giugno 1983, in *Prev. Soc.*, 1984, pag. 276, in cui il vincolo di affinità, di affetto e di solidarietà familiare sussistente fra le parti, fa presumere, sino a prova contraria, la gratuità della prestazione dei lavori domestici svolti dalla suocera in favore della nuora. Né assume rilevanza a ciò contraria il fatto che i due nuclei familiari abbiano conservato una autonomia patrimoniale e abitudini di vita parzialmente differenti, in quanto non è credibile che tra gli stessi non si sia instaurata una comunione profonda, propria dei vincoli di parentela e di affinità.

Può condividersi, pertanto, solo entro certi limiti il principio enunciato dalla Cass. civ., 30 marzo 1990, n. 2597, secondo cui, in caso di prestazioni lavorative di specie domestica ove debba escludersi la presunzione di gratuità - operante quando le medesime intercorrono fra stretti congiunti ed abbiano come ambito consueto di svolgimento una comunità familiare caratterizzata dalla convivenza dei suoi componenti - non opera "*ipso iure*" una presunzione di contrario contenuto, indicativa cioè di un rapporto di lavoro subordinato per il cui riconoscimento è, invece, pur sempre necessaria la dimostrazione, da parte di colui che faccia valere diritti derivanti dal rapporto stesso, dei requisiti indefettibili dell'onerosità e della subordinazione¹⁶.

L'onere della prova di cui si è detto opera, invero, su di un piano in genere paritario: restando nell'ambito della specifica materia, al lavoratore incombe l'onere di provare la natura subordinata del rapporto, al datore di lavoro quello di provare la natura parentale o "affettiva" delle prestazioni; in casi particolari, peraltro, l'uno può precedere cronologicamente e logicamente l'altro: se, ad esempio, il rapporto si svolga tra stretti congiunti conviventi sembra ovvio che sia il lavoratore a dover dimostrare prioritariamente la natura subordinata del rapporto, giovandosi il datore di lavoro della presunzione di gratuità del medesimo¹⁷; mentre, in caso di rapporto di lavoro domestico tra estranei (di rapporto, cioè, avente ad oggetto attività obiettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato), opera la presunzione di onerosità delle prestazioni lavorative e sarà il datore di lavoro a dover dimostrare per primo la natura "affettiva" delle prestazioni, soccombendo ove non dia tale prova¹⁸ (va anche tenuto conto che spesso di un rapporto iniziato certamente come subordinato, a causa della sua lunga durata, potrebbe dimenticarsi tale origine e potrebbe anche ipotizzarsi il caso che un rapporto del genere perda con gli anni la natura subordinata, caso questo risolvibile con una ovvia ripartizione dell'onere della prova). In particolare, sull'argomento, dall'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, possono ricavarsi i seguenti criteri:

- non è configurabile un rapporto di lavoro domestico tra coniugi o persone conviventi "*more uxorio*", al di fuori dei casi di assistenza ad invalidi;
- le prestazioni domestiche in favore di parenti od affini di 1° grado, indipendentemente dalla convivenza, sono da considerarsi prestate per motivi affettivi e quindi prive di tutela previdenziale, salvo eccezionali situazioni da verificare con estrema prudenza (ad esempio: potrebbe essere assicurabile una

¹⁶ Tale principio è stato ribadito da Cass. civ., 21 gennaio 1993, n. 729, in *Mass. Giur. It.*, 1993.

¹⁷ Trib. Genova, 29 luglio 2008, in www.utetgiuridica.it.

¹⁸ Così Cass. civ., 29 gennaio 1993, n. 1095, in *Mass. Giur. It.*, 1993.

lavoratrice domestica che, a seguito della nascita di un nipote, cessa dal lavoro presso estranei per accudire il nipote stesso, percependo la retribuzione da parte del figlio);

- le prestazioni in favore di parenti od affini di secondo e terzo grado conviventi debbono ritenersi prestate a titolo gratuito, salvo accertamento della esistenza di tutti i requisiti caratterizzanti un rapporto di lavoro subordinato.



La sussistenza di un legame di parentela, ossia di un legame di fratellanza, in essere tra il datore di lavoro e il collaboratore domestico non può escludere a priori la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, poiché, sul versante contributivo, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 1403/1971 che disciplina l'obbligo assicurativo nel lavoro domestico, 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.

Infine, l'art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 ritiene che siano assicurabili nel settore domestico, con esonero dall'onere di fornire **la prova del rapporto di lavoro**, pur in presenza di vincoli familiari, le persone che svolgono le seguenti mansioni:

- 1) assistenza di invalidi di guerra civili e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro, fruitori dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia¹⁹;
- 2) assistenza di mutilati ed invalidi civili fruitori delle provvidenze di cui alla Legge 30 marzo 1971, n. 118, o esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;
- 3) assistenza di ciechi civili fruitori del particolare trattamento di pensione previsto dalla Legge 10 febbraio 1962, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni, o che ne avrebbero diritto qualora non fossero titolari di un reddito superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni che disciplinano la materia;

¹⁹ Cass. civ., Sez. lav., 27 ottobre 1992, n. 11636, in *Mass. Giur. It.*, 1992: "In relazione all'attività di assistenza svolta dalla madre in favore di un figlio invalido civile (ancorché minorato fin dalla nascita), la presunzione *ex lege* del rapporto di lavoro domestico - ai fini della costituzione del relativo rapporto assicurativo ai sensi dell'art. 1 D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 - presuppone, secondo la previsione del comma 3, n. 2, di tale articolo, che il beneficiario di detta attività fruisca delle provvidenze di cui alla Legge 30 marzo 1971, n. 118 (o ne sia escluso per motivi attinenti alle condizioni economiche anziché al grado di minorazione), mentre, in mancanza di ciò, non essendo operante la presunzione anzidetta, occorre (per la costituzione del rapporto assicurativo) la prova della sussistenza (malgrado il vincolo di parentela) del rapporto di lavoro".

- 4) prestazione di opere nei confronti dei sacerdoti secolari di culto cattolico;
- 5) prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

3.2. Lavoro domestico e convivenza *more uxorio*

È interessante, a mio avviso, individuare se la convivenza *more uxorio*²⁰ possa essere incompatibile con il rapporto di lavoro domestico.

²⁰ Sulla **convivenza *more uxorio*** ed i diritti:

a) **pensione di reversibilità**: È manifestamente infondata, con riferimento all'art. 3 Cost., la q.l.c. dell'art. 9, comma 3, Legge 1 dicembre 1970, n. 898, nella parte in cui, ai fini della determinazione delle quote della pensione di reversibilità spettanti al coniuge divorziato o superstite, non esclude dal computo della durata del rapporto matrimoniale il periodo di separazione personale e non include il periodo di convivenza "*more uxorio*" precedente la celebrazione del secondo matrimonio, in quanto non può certo ritenersi manifestamente irragionevole l'aver accomunato convivenza coniugale e stato di separazione - costituendo quest'ultima, in conformità alla sua natura ed alle sue origini storiche, una semplice fase del rapporto coniugale - mentre rimane punto fermo di tutta la giurisprudenza costituzionale la diversità tra famiglia di fatto e famiglia fondata sul matrimonio, in ragione dei caratteri di stabilità, certezza, reciprocità e corresponsività dei diritti e doveri che nascono soltanto da tale vincolo; ed in quanto gli eventuali riflessi negativi del criterio della durata del matrimonio sulla posizione del soggetto economicamente più debole, possono e debbono essere superati mediante l'applicazione di altri e differenti criteri concorrenti, quale, "*in primis*", quello dello stato di bisogno degli aventi titolo alla pensione di reversibilità (Corte cost., ord., 14 novembre 2000, n. 491, in *Giur. Costit.*, 2000, n. 6, pag. 134);

b) **mantenimento del figlio**: non sussiste, allo stato attuale della legislazione, alcun diritto al mantenimento o agli alimenti nei confronti del convivente "*more uxorio*", concretizzando la convivenza una situazione di fatto, caratterizzata dalla precarietà e dalla revocabilità unilaterale, cui non si ricollegano diritti e doveri se non di carattere morale. Al contrario, la richiesta di contributo per il mantenimento del figlio è fondata sull'obbligo dei genitori di mantenere i figli per il solo fatto di averli generati (Trib. Napoli, 8 luglio 1999, in *Fam. Dir.*, 2000, n. 5, pag. 501, nota di Morello Di Giovanni);

c) **assegnazione casa familiare**: non è fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 155, comma 4, c.c., nella parte in cui non prevede la possibilità di assegnare la casa familiare al genitore naturale affidatario di figli minori nati da una convivenza *more uxorio*, o convivente con prole maggiore non economicamente autosufficiente, anche se detto genitore non sia titolare di diritti reali o di godimento sulla casa familiare (Corte cost., 13 maggio 1998, n. 166, in *Corriere Giur.*, 1998, n. 8, pag. 957);

d) **permessi e Legge n. 104/1992**: è costituzionalmente illegittimo l'art. 33, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. a), Legge 4 novembre 2010, n. 183, nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado. La *ratio legis* del diritto al permesso mensile retribuito consiste nel favorire l'assistenza alla persona affetta da handicap grave in ambito familiare al fine di tutelarne la salute psico-fisica, quale diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'art. 32 Cost., rientrando tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (art. 2 Cost.). È, pertanto, irragionevole che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito *ivi* disciplinato non sia incluso il convivente della persona con handicap in situazione di gravità, risolvendosi in un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza e dell'integrazione. E ciò in particolare - ma non solo - nei casi in cui la convivenza si fonda su una relazione af-

(segue)

Premesso che ogni attività, oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato, si presume effettuata a titolo oneroso, essa può tuttavia essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito *affectionis vel benevolentiae causa*, caratterizzato dalla **gratuità della prestazione**, ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa²¹. E ciò perché l'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente *more uxorio* trova di regola la sua causa nei vincoli di fatto di solidarietà ed affettività esistenti, alternativi rispetto ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive qual è il rapporto di lavoro subordinato. Non potendosi tuttavia escludere che talvolta le prestazioni trovino titolo in un rapporto di lavoro subordinato, di esso deve essere fornita prova rigorosa²². In ogni caso è stata esclusa (sia pure in specifico riferimento a rapporto di lavoro domestico in situazione di convivenza) l'esistenza di un contratto a prestazioni corrispettive soltanto in presenza della dimostrazione di una comunanza di vita e di interessi tra i conviventi (**famiglia di fatto**)²³, che non si esaurisce in un rapporto meramente affettivo o sessuale, ma dia anche luogo alla partecipazione, affettiva ed equa, del convivente alla vita ed alle risorse della famiglia di fatto, in modo che l'esistenza del vincolo di solidarietà

fettiva, tipica del "rapporto familiare", nell'ambito della platea dei valori solidaristici postulati dalle "aggregazioni" cui fa riferimento l'art. 2 Cost. Peraltro, la distinta considerazione costituzionale della convivenza e del rapporto coniugale non esclude la comparabilità delle discipline riguardanti aspetti particolari dell'una e dell'altro che possano presentare analogie ai fini del controllo di ragionevolezza a norma dell'art. 3 Cost. In questo caso l'elemento unificante tra le due situazioni è dato proprio dall'esigenza di tutelare il diritto alla salute psico-fisica del disabile grave, nella sua accezione più ampia, collocabile tra i diritti inviolabili dell'uomo ex art. 2 Cost. D'altra parte, ove così non fosse, il diritto - costituzionalmente presidiato - del portatore di handicap di ricevere assistenza, nell'ambito della sua comunità di vita, verrebbe ad essere irragionevolmente compresso, non in ragione di una obiettiva carenza di soggetti portatori di un rapporto qualificato sul piano affettivo, ma in funzione di un dato "normativo" rappresentato dal mero rapporto di parentela o di coniugio. Se, dunque, l'art. 3 Cost. è violato per la non ragionevolezza della norma censurata, gli artt. 2 e 32 Cost. lo sono, quanto al diritto fondamentale alla salute psico-fisica del disabile grave, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (Corte cost., 23 settembre 2016, n. 213, in *Giur. Costit.*, 2016, n. 5, pag. 1659).

²¹ Cass. civ., Sez. lav., 3 luglio 2012, n. 11089, in *Mass. Giur. It.*, 2012; Cass. civ., Sez. lav., 26 gennaio 2009, n. 1833, in *Mass. Giur. It.*, 2009.

²² Cass. civ., Sez. lav., 15 marzo 2006, n. 5632, in *Mass. Giur. It.*, 2006.

²³ Va ricordato che la giurisprudenza di legittimità ormai consolidata (tra le altre, Cass. civ., n. 17195/2011), ha chiarito che l'espressione "famiglia di fatto" non consiste soltanto nel convivere come coniugi, ma indica prima di tutto una "famiglia", portatrice di valori di stretta solidarietà, arricchimento e sviluppo della personalità di ogni componente, e di educazione e istruzione dei figli. In tal senso, si rinviene, seppur indirettamente, nella stessa Carta Costituzionale, una possibile garanzia per la famiglia di fatto, quale formazione sociale in cui si svolge la personalità dell'individuo, ai sensi dell'art. 2 Cost.

porti ad escludere la configurabilità di un rapporto a titolo oneroso²⁴. Infatti, va ribadito quanto già affermato dalla giurisprudenza di legittimità n. 10927/1994²⁵, secondo cui un'attività lavorativa che si svolge nell'ambito della convivenza *more uxorio* non è di norma riconducibile ad un rapporto di subordinazione onerosa, mentre è semmai possibile inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi della **comunione tacita familiare** come delineata dall'art. 230-bis c.c.; principio che può estendersi anche alla vera e propria impresa familiare, atteso che la famiglia di fatto costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale (art. 2 Cost.). Sull'argomento, la Cass. n. 20157/2005²⁶ ha affermato che il carattere residuale dell'impresa familiare, quale risultante dall'*incipit* della disposizione che l'ha introdotta in occasione della riforma del diritto di famiglia ("Salvo che non sia configurabile un diverso rapporto..."), mira proprio a coprire tutte quelle situazioni di rapporto lavorativo all'impresa del congiunto, parente entro il terzo grado o affine entro il secondo grado, che non rientrano nell'archetipo del rapporto di lavoro subordinato o per le quali non sia raggiunta la prova dei connotati tipici della subordinazione, con l'effetto di confinare in un'area ben più limitata quella del lavoro familiare gratuito. Sicché, ove un'attività lavorativa sia stata svolta nell'ambito dell'impresa ed un corrispettivo sia stato erogato dal titolare, occorrerà distinguere la fattispecie del lavoro subordinato e quella della compartecipazione all'impresa familiare, senza che possa più avere ingresso alcuna causa gratuita della prestazione lavorativa per ragioni di solidarietà familiare. Principio questo che può essere esteso anche alla famiglia di fatto consistente in una convivenza *more uxorio* ove la prestazione lavorativa sia resa nel contesto di un'impresa familiare. Ma al di fuori di questa ipotesi, la prestazione lavorativa resa nell'ambito di una convivenza *more uxorio* rimane tuttora riconducibile ai **vincoli di fatto di solidarietà** ed affettività che di norma sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive qual è il rapporto di lavoro subordinato, anche se in principio non può escludersi del tutto la configurabilità di quest'ultimo, così come è ipotizzabile l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra coniugi.

²⁴ Cass. civ., Sez. lav., 22 novembre 2010, n. 23624, in *Mass. Giur. It.*, 2010 e Cass. civ., Sez. lav., 29 settembre 2015, n. 19304, in *Mass. Giur. It.*, 2015.

²⁵ Cass. civ., Sez. lav., 19 dicembre 1994, n. 10927, in *Mass. Giur. It.*, 1994.

²⁶ Cass. civ., Sez. lav., 18 ottobre 2005, n. 20157, in *Mass. Giur. It.*, 2005: nella specie la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva, contraddittoriamente, escluso il lavoro subordinato e individuato una causa gratuita dell'attività di collaborazione all'impresa, a fronte di un corrispettivo periodico, per il servizio ai tavoli svolta dalla nuora.

Di conseguenza, secondo la giurisprudenza maggioritaria di legittimità²⁷, è possibile ritenere applicabile il principio secondo cui le prestazioni di lavoro tra conviventi *more uxorio* possono sia rientrare fra le prestazioni gratuite, sia costituire esecuzione di un vero contratto di lavoro subordinato con diritto alla retribuzione; accertarne la sussistenza è compito del Giudice di merito, il quale è libero di formare il proprio convincimento utilizzando gli elementi probatori ritenuti rilevanti e la sua valutazione, se adeguatamente motivata ed immune da errori logico-giuridici, non è censurabile in sede di legittimità.

4. LAVORO DOMESTICO, ART. 2068 C.C.

L'art. 2068 c.c., comma 2, sottrae espressamente alla disciplina del CCNL i rapporti di lavoro concernenti prestazioni a carattere domestico. Tale articolo è stato sottoposto per ben due volte al giudizio della Corte costituzionale.

In primis, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 101/1968²⁸, ha dichiarato inammissibile la **questione di legittimità costituzionale dell'art. 2068, 2 comma, c.c.**, in riferimento all'art. 39, comma 4, Cost., in quanto sollevato su principi costituzionali in atto non operanti. La Corte ha rilevato la mancata attuazione dell'art. 39, comma 4, della Cost. e l'assenza di sindacati registrati e contratti collettivi, con efficacia generale, posti in essere a sensi di quella disposizione. In un sistema - prosegue la Corte Cost. - caratterizzato da ampia libertà sindacale, sia per la costituzione di associazioni che per la iscrizione alle stesse, e da un'autonomia collettiva destinata ad ingenerare direttamente effetti solo tra le parti contraenti, l'intervento del legislatore nella e per la disciplina dei rapporti individuali di lavoro subordinato è nella logica del sistema, e si presenta quanto mai opportuno e addirittura essenziale per la tutela di dati interessi, pubblici o collettivi, con norme cogenti ovvero per la tutela di altri interessi, pubblici o privati, con norme suppletive o dispositive. Con quella sentenza si è affermato, da un lato, che con l'art. 2068, comma 2, c.c., il legislatore si rivolge alle associazioni sindacali dotate di autonomia collettiva con

²⁷ Cass. civ., Sez. lav., 29 maggio 1991, n. 6083, in *Mass. Giur. It.*, 1991; conferma da Cass. civ., Sez. lav., 9 agosto 1996, n. 7378, in *Mass. Giur. It.*, 1996; Cass. civ., Sez. lav., 15 marzo 2006, n. 5632, in *Fam. Pers. Succ.*, 2006, n. 8-9, pag. 749, nota di Scarano: in quest'ultima ipotesi, la Suprema Corte ha ritenuto esente da vizi la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda della ricorrente volta ad ottenere dagli eredi il trattamento economico a titolo di lavoro domestico non corrispostole dal defunto convivente, sulla base delle risultanze probatorie escludenti il vincolo di subordinazione ed attestanti, tra l'altro, che tra i due esisteva una relazione sentimentale, sfociata dopo anni di frequentazione a distanza in una prolungata convivenza, e che l'attrice veniva presentata abitualmente come compagna del convivente e trascorrevva abitualmente le vacanze in località di villeggiatura con il defunto convivente.

²⁸ Corte cost., 16 luglio 1968, n. 101, in www.giurcostituzionale.it.

efficacia generale e vieta alle stesse che si possano servire dello strumento, sia pure ad esse connaturato, del contratto collettivo, e però non detta alcuna disposizione destinata ad operare direttamente nei confronti dei consociati e, dall'altro, che non si è per altro escluso che nell'art. 39 Cost., considerato nella sua interezza, risieda la garanzia costituzionale anche per l'autonomia collettiva delle associazioni sindacali operanti secondo le norme ed i principi di diritto privato.

In secondo luogo, la Corte costituzionale è ritornata sul divieto contenuto nel comma 2 del citato art. 2068, con sentenza 9 aprile 1969, n. 68, la quale, però, questa volta, ha dichiarato l'incostituzionalità per violazione dell'art. 3 Cost. di tale limitazione, ossia dell'escludere dalla contrattazione collettiva i rapporti di lavoro domestico. Di conseguenza, l'art. 2068, comma 2, c.c. contrasterebbe con il **principio di eguaglianza** sancito dall'art. 3 Cost., in quanto determinerebbe una discriminazione non giustificata tra categorie di prestatori di opera, escludendo, in particolare, i prestatori di lavoro domestico, dal rito speciale previsto per le controversie individuali di lavoro. Inoltre, la Corte, con la stessa sentenza, ha precisato che l'affermata illegittimità della norma con riferimento all'art. 3 della Costituzione esime dall'indagine diretta ad accertare l'eventuale illegittimità sia anche per contrasto con l'art. 39 della Costituzione. Infatti, attualmente possiamo dire che il **lavoro domestico è regolato anche dal CCNL**, che è stato stipulato per la prima volta nel 1974. Attualmente, l'8 settembre 2020 è stato rinnovato il CCNL²⁹ sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, che è iniziato a decorrere dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2022, è stato successivamente integrato dall'accordo integrativo 28 settembre 2020 e resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo. In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno **3 mesi** prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un triennio.



Il CCNL 8 settembre 2020 si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

²⁹ Il CCNL lavoratori domestici è stato sottoscritto per i datori di lavoro dalle seguenti associazioni sindacali: Fidaldo, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici, Associazione Datori Lavoro Domestico e Domina, Associazione nazionale datori di lavoro domestico aderente a Federcasalinge; per i lavoratori dalle seguenti associazioni sindacali: Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Capitolo 1 - Nozione e fonti normative

Infine, i CCNL o gli accordi di rinnovo dei **lavoratori domestici**, che si sono susseguiti dal 1974 ad oggi, possono così essere sintetizzati:

Accordo	Stipula	Decorrenza	Scadenza
Contratto collettivo nazionale	22/05/1974	22/05/1974	21/05/1977
Contratto collettivo nazionale	14/12/1978	01/11/1978	30/06/1981
Contratto collettivo nazionale	08/01/1985	01/10/1984	30/09/1987
Contratto collettivo nazionale	13/07/1988	01/04/1988	31/03/1991
Contratto collettivo nazionale	15/07/1992	15/07/1992	14/07/1995
Contratto collettivo nazionale	16/07/1996	16/07/1996	15/07/2000
Contratto collettivo nazionale	08/03/2001	08/03/2001	07/03/2005
Accordo di rinnovo	31/01/2002	01/01/2002	31/12/2002
Accordo di rinnovo	04/02/2003	01/01/2003	31/12/2003
Accordo di rinnovo	20/01/2004	01/01/2004	31/12/2004
Accordo di rinnovo	18/01/2005	01/01/2005	31/12/2005
Accordo di rinnovo	13/01/2006	01/01/2006	31/12/2006
Contratto collettivo nazionale	01/02/2007	01/03/2007	28/02/2011
Accordo di rinnovo	25/01/2008	01/01/2008	31/12/2008
Accordo di rinnovo	20/01/2009	01/01/2009	31/12/2009
Accordo di rinnovo	22/01/2010	01/01/2010	31/12/2010
Accordo di rinnovo	21/01/2011	01/01/2011	31/12/2011
Accordo di rinnovo	17/01/2012	01/01/2012	31/12/2012
Accordo di rinnovo	07/02/2013	01/01/2013	31/12/2013
Contratto collettivo nazionale	20/02/2014	01/07/2013	31/12/2016
Accordo di rinnovo	06/02/2014	01/01/2014	31/12/2014
Vademecum ferie	25/07/2014	-	-
Accordo di rinnovo	02/02/2015	01/01/2015	31/12/2015
Regolamento Cassa Colf	24/02/2015	01/03/2015	-
Accordo di rinnovo	18/01/2016	01/01/2016	31/12/2016
Accordo di rinnovo	20/01/2017	01/01/2017	31/12/2017
Accordo di rinnovo	17/01/2018	01/01/2018	31/12/2018

Lavoro domestico

Accordo	Stipula	Decorrenza	Scadenza
Accordo di rinnovo	15/01/2019	01/01/2019	31/12/2019
Accordo di rinnovo	31/01/2020	01/01/2020	31/12/2020
Contratto collettivo nazionale	08/09/2020	01/10/2020	31/12/2022
Accordo di rinnovo	28/09/2020	01/10/2020	31/12/2022