



### **Il lavoro domestico: estinzione del contratto e tutela della riservatezza**

*a cura di Marco Frisoni – Consulente del Lavoro in Como – Docente di Amministrazione e gestione del personale presso l'Università degli Studi dell'Insubria – Facoltà di giurisprudenza*

*e di Silvia Frisoni – Consulente del Lavoro in Como*

*Le oggettive peculiarità che contraddistinguono lo speciale rapporto di lavoro domestico<sup>8</sup> riverberano i propri effetti anche in relazione alle fasi di estinzione del legame negoziale stesso che, di fatto, sfuggono alle ordinarie regole previste dal vigente ordinamento giuslavoristico.*

*Non si può peraltro sottacere il fatto che, in virtù della natura delle prestazioni rese e delle condizioni ambientali nel cui contesto si svolge il contratto di lavoro domestico, anche la tutela della riservatezza del prestatore di lavoro deve necessariamente conformarsi a principi che si allontanano, in parte, dagli usuali precetti normativi e dalle tradizionali fonti di legge.*

#### **Premessa: rapporto di lavoro domestico, estinzione del contratto e tutela della riservatezza**

Si è già osservato, in precedenti contributi pubblicati su questa rivista, come il rapporto di lavoro domestico, in considerazione della peculiarità dello stesso, sin dall'origine abbia goduto di una regolamentazione specifica, che, per l'appunto, tenesse in conto le speciali caratteristiche contraddistinguono la prestazione lavorativa resa dal lavoratore, l'ambiente lavorativo e, fattore non irrilevante, la particolare natura del soggetto datoriale. Alla luce di siffatte considerazioni, è del tutto evidente che anche le fasi di **estinzione del contratto di lavoro domestico sono disciplinate da un corollario normativo** che, si può dire quasi fisiologicamente, si allontana dalle regole generali che assistono, ordinariamente, il momento di interruzione del legame negoziale fra le parti interessate.

In premessa, si può quindi partire su almeno tre punti di riflessione, vale a dire:

- a) la riconducibilità del rapporto di lavoro domestico alle regole generali in materia di obbligazioni e contratti;
- b) la disciplina speciale in materia di lavoro domestico, già presente peraltro nel codice civile;
- c) la specialità indiscutibile delle mansioni svolte dal lavoratore domestico ed la delicatezza del contesto in cui le stesse vengono effettuate.

In buona sostanza, si deve evidenziare come, con tutta evidenza, il rapporto di lavoro domestico si fonda su un contratto intercorrente tra il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro, ivi per cui, **in prima battuta**, si può ricercare la disciplina legale di riferimento nelle relative norme contenute dal codice civile, fatta salva, come vedremo, la presenza di normativa speciale.

<sup>8</sup> Per maggiori informazioni sul rapporto di lavoro nel settore domestico si legga anche M. Frisoni, S. Frisoni, [Il lavoro domestico: aspetti generali e qualifica del datore di lavoro](#), in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.2/12, [Il lavoro domestico: la gestione dei tempi di lavoro](#), in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.11/12 e [Il lavoro domestico: la tutela della maternità](#) in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.14/12

**In secundis**, per l'appunto, si deve tenere in considerazione l'apparto normativo ad hoc per il lavoro domestico, a partire proprio dagli artt.2240 – 2246.

Tali norme, unitamente ai principi ispiratori della Carta Costituzionale, artt.36, 38 e 40, hanno costituito la base giuridica di inquadramento del lavoro domestico, nonché le uniche disposizioni applicabili alla fattispecie normativa, fatto salvo un generico rinvio, di cui all'art.2240, alle convenzioni ed agli usi, quando più favorevoli al prestatore di lavoro.

Resta inteso che, in ogni caso, restano applicabili gli artt. 2094 – 2134 del codice civile, per gli aspetti non strettamente disciplinati, quando compatibili con la specialità del rapporto.

Ed ancora, si rammenta la fondamentale L. n.339 del 2 aprile 1958, che ha dettato la disciplina organica del lavoro domestico, rivolta ai prestatori di attività domestica in via continuativa e prevalente, per almeno quattro ore giornaliere, presso uno stesso datore di lavoro; ad integrazione della L. n.339/58, si sono succedute ulteriori previsioni legislative, che hanno perfezionato il quadro normativo vigente, incidendo, fra l'altro, sul trattamento di fine rapporto, sugli aspetti previdenziali e su quelli sociali.

**In terza battuta**, al fine precipuo di delineare in maniera puntuale gli esatti riferimenti normativi, si deve tenere in debita preminenza la peculiarità che connota il lavoro domestico, anche al fine di valutare la compatibilità delle disposizioni di legge vigenti e previste per la generalità delle fattispecie contrattuali.

Il presente contributo, prendendo spunto da codeste riflessioni, ha l'obiettivo di svolgere, di seguito, alcune brevi considerazioni sulla tematica dell'estinzione del rapporto di lavoro domestico e sulla complessa questione, forse irrisolvibile, della tutela della riservatezza del lavoratore.

### **La risoluzione del contratto di lavoro domestico**

Come è noto, in considerazione della debolezza intrinseca del prestatore di lavoro nell'ambito del rapporto lavorativo dipendente, il legislatore ha, nel tempo, perfezionato un complesso apparato normativo finalizzato a tutelare, per l'appunto, la parte maggiormente bisognosa del predetto vincolo negoziale.

In estrema sintesi, il coacervo legale in parola si contraddistingue, fra l'altro, per essere scolpito sul principio della c.d. norma inderogabile, vale a dire, in altre parole, una disposizione di legge imperativa, che fissa e delimita parametri normativi invalicabili nemmeno dalle parti stesse, con evidente compressione dell'autonomia negoziale privata.

In concreto, il legislatore ha fissato, tramite il meccanismo suesposto, limiti inderogabili a protezione del lavoratore che, di regola, non possono essere superati nemmeno con il consenso dell'interessato, intendendo in tal modo la legge riequilibrare il diverso peso delle parti del rapporto di lavoro subordinato.

Ovviamente, alla luce delle indicazioni che si possono trarre da un simile orientamento legislativo, **la fase maggiormente critica del contratto di lavoro subordinato, la cessazione, ha attratto l'intervento del legislatore che, tramite un percorso di progressiva evoluzione storica, ha circondato detto frangente per mezzo di un sistema normativo certosino e puntiglioso, con l'obiettivo, in particolare, di porre specifici limiti al potere datoriale di recedere dal rapporto lavorativo**, prerogativa in ogni caso confermata, attraverso specifiche previsioni che impongono la giustificazione del licenziamento intimato, oltre ad oneri ed obblighi di natura formale e temporale.

In realtà, all'intervento del legislatore appena richiamato, ha resistito una residuale area in cui opera ancora il principio della c.d. libera recedibilità, ossia, nello specifico, la

vigenza delle regole codicistiche in materia di recesso dal rapporto di lavoro subordinato, con specifico rinvio agli artt.2118 e 2119 del codice civile.

In buona sostanza, secondo l'art.2118 del codice civile, ciascuna delle parti contrattuali è libera di recedere dal rapporto di lavoro senza obblighi di forma né, tanto meno, di giustificazione della disdetta comunicata alla controparte, fatto salvo l'obbligo di rispettare il preavviso contrattualmente previsto ovvero, in mancanza di tale rispetto, corrispondendo la relativa indennità economica sostitutiva.



Fra i rapporti di lavoro ancora assoggettati al recesso ad nutum, si rinviene il contratto di lavoro domestico, in relazione al quale l'art.4 della L. n.108/90 esclude l'applicazione della disciplina speciale in materia di licenziamenti individuali.

Si tratta di un'esclusione motivata proprio sulla peculiarità insita nel lavoro domestico, sia in relazione alla natura delle prestazioni rese, sia con riferimento all'ambiente nel quale si svolge il rapporto di lavoro e, ancora, **con riguardo alla profonda valenza che assume, in un simile contesto, il vincolo fiduciario intercorrente tra il datore di lavoro domestico ed il lavoratore stesso.**

Sarebbe quindi irragionevole sottoporre il rapporto di lavoro domestico alle stringenti disposizioni sancite dalla L. n.604/66 in materia di licenziamento individuale, proprio in virtù delle considerazioni sopra espresse, ma anche alla luce della natura evidentemente non imprenditoriale e non organizzata del datore di lavoro.

Si può quindi affermare che, conseguentemente, il rapporto di lavoro domestico potrà estinguersi al verificarsi di almeno una delle seguenti fattispecie:

- a) risoluzione consensuale, ex art.1372 del codice civile;
- b) recesso ad nutum di una delle parti, ex art.2118 ed art.16 della L. n.339/58;
- c) recesso per giusta causa di una delle parti, ex art.2119 del codice civile ed art.16 della L. n.339/58; d) recesso nel corso del periodo di prova, ex art.2096 del codice civile ed art.5 della L. n.339/58; e) decesso di una delle parti contrattuali.

D'altro canto, l'art.2244 del codice civile sancisce espressamente che, al rapporto di lavoro domestico, sono applicabili le norme in materia di recesso volontario e per giusta causa, artt.1372, 1373, 2118 e 2119 del codice civile medesimo.

Si è visto che il recesso può altresì avvenire anche per giusta causa, ai sensi dell'art.2119 del codice civile; in tal caso, la disdetta del contratto ad opera del datore di lavoro, per giusta causa, fa venire meno il diritto del lavoratore al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva.

Trattasi della fattispecie del c.d. recesso straordinario, in tronco, dovuto a qualsiasi causa la cui gravità non consenta ulteriormente, nemmeno in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro, rammentando che il licenziamento per giusta causa consente altresì l'estinzione anticipata anche del contratto a tempo determinato.

Essendo tale casistica riconducibile all'area del licenziamento disciplinare, sarà necessario garantire le cautele, anche procedurali, dell'art.7 della L. 20 Maggio 1970, n.300.

Poiché tuttavia i **rapporti di lavoro domestico sono rimasti nell'area di libera recedibilità, l'inosservanza delle garanzie procedurali dell'art.7 dello Statuto dei Lavoratori sarebbe sanzionata solo in caso di licenziamento in tronco per giusta causa, e la sanzione consisterebbe nell'obbligo di pagare l'indennità sostitutiva del preavviso**, salve le eventuali azioni penale e civile per licenziamento ingiurioso.

Si deve peraltro rammentare, come già richiamato in un precedente intervento apparso su questa rivista, come l'art.4 della L. n.108/90 faccia salva l'applicazione dell'art.3 del medesimo dispositivo anche al lavoro domestico.

Si tratta della norma in materia di licenziamento discriminatorio, ai sensi dell'art.4 della L. n.604/66 e dell'art.15 della L. n.300/70 (Statuto dei Lavoratori), radicalmente affetto da nullità e sanzionato sulla base dell'art.18 sempre della L. n.300/70, a prescindere dalla natura del datore di lavoro e del livello numerico occupazionale.

Come noto, la fattispecie in esame riguarda licenziamenti fondati dalla circostanza che il lavoratore aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte, dalla sua affiliazione o attività sindacale ovvero dalla sua partecipazione ad uno sciopero, oppure da ragioni di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Resta ancora da evidenziare che il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i prestatori di lavoro domestico, all'art.38, in materia di risoluzione del contratto di lavoro, nulla aggiunge sulla tematica in parola, salvo specificare i termini di preavviso e meglio precisare talune situazioni particolari, fra le quali la situazione in cui si verifichi il decesso del datore di lavoro.

### **Il lavoro domestico: tutela della riservatezza e controllo.**

Come per altri profili dove si manifesta l'oggettiva peculiarità del rapporto di lavoro domestico, anche in riferimento alla normativa sul trattamento dei dati personali e sulla riservatezza troviamo una disciplina che ne rispecchia la specialità, legata alla particolare prestazione domestica, necessariamente coinvolta in maniera promiscua e continuata nella vita familiare e nelle sue dinamiche private. Tale specialità apre particolari confronti con la normativa primaria attuale riferente ai dati personali e alla riservatezza, rappresentata dagli articoli costituzionali 15 e 21, dal Decreto Legislativo n.196/03 e dalla Sezione IV – Capo III del Codice Penale.

Il Decreto Legislativo n.196/03, ha riordinato in un Testo Unico la disciplina sul trattamento dei dati personali, senza peraltro, in linea con l'obiettivo semplificatorio e di raccolta normativa dello strumento del Testo Unico, apportare modifiche sostanziali al consolidato normativo precedente, rappresentato su tutte dalla L. 31 Dicembre 1996 n.675, che, contestualmente alla sua abrogazione, è stata pressochè interamente recepita nel nuovo Codice.

Quest'ultimo, il Codice in materia di protezione dei dati personali, fin dalla sua nascita ha subito l'etichettamento, non solo da parte dei non addetti ai lavori, di "legge sulla privacy", una dicitura che può risultare quantomeno impropria alla luce della reale finalità della norma, quella di porre dei precisi limiti a garanzia e a tutela del corretto trattamento dei dati personali e non, come invece la comune denominazione porterebbe a pensare, di difesa generale e complessiva del diritto alla riservatezza.

In linea con l'obiettivo di razionalizzazione del complesso normativo, il Codice presenta una prima parte – Disposizioni generali – relativa alla disciplina sul trattamento dei dati in generale, entrando poi nella Parte Seconda a porre disposizioni particolari. Al titolo ottavo, infatti, troviamo concentrate le norme che trattano in maniera specifica il rapporto di lavoro.

La disciplina sui rapporti di lavoro viene introdotta dalla norma programmatica dell'art.111, che promuove l'adozione di un codice di deontologia e di buona condotta per soggetti pubblici e privati coinvolti dal trattamento di dati personali per finalità previdenziali o di gestione del rapporto di lavoro e prosegue con l'art.112, che stabilisce

l'estensione della qualifica di "interesse pubblico" anche al di fuori del rapporto di lavoro subordinato con soggetti pubblici.

Ai successivi articoli il Testo Unico rimanda allo Statuto dei Lavoratori, dapprima all'art.8, ribadendo la vigenza del divieto per il datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti per la valutazione delle attitudini professionali di quest'ultimo, e poi all'art.4 in riferimento al divieto di utilizzo degli impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Poste tali norme per la generalità dei rapporti di lavoro, queste vengono riprese in una logica, specie nel rimando allo Statuto dei Lavoratori, di riaffermazione di principi già consolidati, alla luce comunque di una loro inevitabile messa in discussione non tanto da questioni prettamente di diritto, ma da ambiguità e incertezze nate dalla diffusione di nuove tecnologie e dall'influenza di queste sulla sempre più vasta platea di fruitori e sulle condizioni ambientali.

**Con l'art.115, il Decreto affronta il tema del lavoro domestico e del telelavoro**, infatti l'articolo contiene in sé un primo errore, che appare inequivocabilmente una "svista" del legislatore alla luce della pacifica differenza tra i due tipi di rapporto, rubricando l'articolo come "Telelavoro e lavoro a domicilio" affrontando invece il tema del lavoro domestico.

Il primo comma afferma che **nell'ambito di queste due tipologie di lavoro il datore è tenuto a garantire il rispetto della personalità e della libertà morale del lavoratore.**

Viene introdotta un'importante innovazione attraverso l'espansione di tale garanzia all'ambito del telelavoro, estensione inedita considerando il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui la tutela dei valori relativi alla personalità del lavoratore ascrivibile alla disposizione, al vertice della normativa prevenzionistica, di cui all'art.2087 del codice civile si applica ai soli lavoratori subordinati, e quindi anche al telelavoro di natura subordinata, e non anche a forme di lavoro autonome, esperibili tramite le particolari modalità del telelavoro.

In riferimento alla videosorveglianza, attività che interessa quella tutela della "libertà morale" di cui all'art.115 del Decreto Legislativo n.196/03, è intervenuto nell'aprile del 2010 anche il Garante della Privacy con un proprio provvedimento dove ha affrontato, anche se in maniera incidentale e senza intaccare la normativa specifica dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, il tema del controllo a distanza dei lavoratori: nell'ottica dell'autorità garante il generale divieto di tale tipo di attività è visto anche come strumento di tutela di utenti e cittadini che accidentalmente possono essere coinvolti nella videosorveglianza.

Per la generalità dei rapporti di lavoro, la legittimità dei controlli operati dal datore di lavoro deve essere subordinata oltre che al rispetto delle norme statutarie, anche della disciplina stabilita dal Decreto Legislativo n.196/03.



Il rapporto di lavoro domestico, invece, sfugge alla tutela dello Statuto dei lavoratori poiché in questo caso, come per l'attività di portierato, il datore di lavoro è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa.

Normalmente, trattandosi di stabili privati, in assenza di prestazioni di lavoro domestico, quando la videosorveglianza viene utilizzata per sole finalità di carattere esclusivamente personale, come la sicurezza dell'abitazione, non trova applicazione la disciplina del Codice in materia di protezione dei dati personali, manifestandosi l'esigenza normativa nel momento in cui l'ambiente domestico diviene "ambiente di lavoro" entro cui viene svolta una prestazione lavorativa.

La stessa nozione di ambiente di lavoro rende difficilmente distinguibile la finalità di carattere personale della videosorveglianza da uno scopo diverso, intendendo per ambiente di lavoro lo stesso domicilio della persona destinataria del servizio prestato.



Seppur alla luce di questa particolarità, è pacifico che, per il prestatore di lavoro domestico, l'abitazione della persona che fruisce dei servizi resi è da considerarsi a tutti gli effetti "ambiente di lavoro".

Il Testo, non usando l'esplicito strumento di un richiamo estensivo delle consolidate garanzie generali in riferimento al rispetto della personalità e moralità del lavoratore, ma affermando invece con un articolo *ad hoc*, suggerisce l'esistenza di una disciplina di tutela in qualche modo differenziata per il lavoro domestico e per il telelavoro, rispetto ai lavori "in sede".

Al secondo comma, viene riprodotto l'art.6 della L. n.339 del 2 aprile 1958, la principale fonte normativa di regolazione dei rapporti di lavoro domestico con prestazioni di durata di almeno quattro ore giornaliere, riprendendo la disposizione che obbliga il lavoratore domestico a "mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare".

La disposizione di cui al secondo comma dell'art.115 pone in effetti un obbligo in capo al lavoratore domestico che non trova analogie in altre norme giuslavoristiche.

Di natura intrinsecamente differente, infatti, appare la protezione ricevuta dalla sfera di riservatezza del datore di lavoro dall'art.2015 del Codice Civile: la disposizione impone al **prestatore di lavoro un "obbligo di riservatezza" che implica un divieto, quello di "divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa"**, che nasce dal rispetto di logiche di concorrenza e corretto esercizio di attività economiche.

Quello per il lavoratore domestico appare quindi un obbligo di riservatezza del tutto peculiare, coinvolgendo ed estendendo tale obbligo a "tutto quanto" è riferibile all'ambito familiare e non solo quindi a "notizie" possibile oggetto di divulgazione, ma anche a fatti e accadimenti di qualunque genere il lavoratore domestico possa venire a conoscenza nel corso della sua attività di assistenza alla vita familiare.

La prestazione del lavoro domestico è sottoposta a questo tipo di obbligo anche alla luce del suo imprescindibile elemento caratterizzante, come ribadito dalla Corte di Cassazione con sentenza n.1403 del 1° aprile 2005, costituito dalla generale e primaria finalità di promozione del funzionamento della vita familiare.

Nonostante la disposizione di cui al comma secondo dell'art.115 del Decreto Legislativo n.196 "ribalti" in una certa misura il diritto alla riservatezza, titolandolo al datore di lavoro e confermandone l'ambivalenza, la tutela delle condizioni di lavoro di cui all'art.2087 del codice civile non cede di fronte alla particolarità del rapporto di lavoro domestico e all'assenza dell'elemento di "impresa", così come stabilito dalla giurisprudenza, con qualche parere minoritario nella dottrina.

A tal proposito è utile segnalare la sentenza del Tribunale di Roma del 20 Giugno 2005; il caso riguardava una lavoratrice domestica non fumatrice che aveva contratto il cancro per inalazione di fumo passivo nell'ambiente domestico, che condanna al risarcimento il datore di lavoro domestico perché i suoi comportamenti sono risultati contrari "... alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, anche nell'ambito familiare, quando si occupano dipendenti, debbono essere adottate per tutelarne l'integrità fisica".

La tutela di cui all'art.2087 del codice civile coinvolge anche le prestazioni di natura domestica ed è rivolta, con egual rilevanza, non solo all'integrità fisica ma anche alla personalità morale del lavoratore, coinvolgendo quindi la sfera dei controlli e della sorveglianza.

Certamente, tale visione estensiva dell'applicabilità dell'art.2087 è necessariamente adattata e rimodellata sulla base della peculiarità del lavoro domestico, potendo sottrarre ad essa quegli specifici obblighi per il datore di lavoro imprenditore connessi al costante adeguamento e adozione di misure di sicurezza in linea con la più recente tecnologia

disponibile: vi è un obbligo complessivo di sicurezza e compatibilità dell'ambiente domestico con la prestazione del lavoratore.

Seppur con canoni differenti da un rapporto di lavoro definibile "tradizionale" per la natura della prestazione e il luogo di svolgimento di quest'ultima, il lavoro domestico presuppone comunque una relazione sinallagmatica, un rapporto di reciprocità tra un creditore e un debitore, non potendo quindi sottrarsi dal principio di correttezza del comportamento delle parti ex art.1175 del codice civile né alla sostanziale regola di buona condotta e di esecuzione in buona fede della prestazione ex art.1375 del codice civile.

Al lavoratore domestico è richiesta anche la dovuta diligenza "secondo le necessità e gli interessi della famiglia per la quale lavora" come disposto dall'art.6 della L. 2 aprile 1958, n.339, rimarcando il principio giuslavoristico di uso della diligenza secondo la natura della prestazione ex art.2104 del codice civile.

Nell'ambito del potere direttivo, riconosciuto da quest'ultima norma codicistica in capo al datore di lavoro, rientra anche la facoltà di controlli diretti che possono riguardare la presenza sul luogo di lavoro del prestatore e il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

#### **L'art.4 della L. n.300/70 e i controlli difensivi**

All'interno quindi del perimetro normativo delineato, è esclusa l'applicabilità dei limiti e dei divieti di cui all'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, che insieme agli artt.2, 3 e 6 della L. n.300/70 costituisce *un corpus* normativo tipico di una dimensione "produttivistica" dell'attività di impresa, differenziandosi, invece, a titolo esemplificativo, dalla natura estensiva dell'applicabilità dell'art.8 dello Statuto, che pone il divieto di indagini su profili del lavoratore non attinenti alle sue attitudini professionali, e che trova piena cittadinanza nell'ambito del lavoro domestico.

L'esclusione del lavoro domestico dall'applicabilità dell'art.4 dello Statuto non sottrae al rispetto dell'ordinaria disciplina sul trattamento dei dati personali, essendo confermata la tutela alla riservatezza garantita dal D.Lgs. n.196/03, che dispone la necessità del consenso preventivo, e del connesso obbligo informativo, degli interessati: nell'ambito domestico, il datore di lavoro, anche nel caso di trattamento di dati riservati per finalità esclusivamente personali, incontra da una parte i vincoli posti dalla normativa sul trattamento dei dati personali a tutela della riservatezza e dall'altro le disposizioni a tutela della libertà e integrità morale del lavoratore subordinato, in primis ex art.2087 del codice civile, e domestico, nella specifica disciplina dell'art.115 del Decreto Legislativo n.196/03. Recenti interpretazioni dottrinali hanno portato all'elaborazione della categoria dei controlli cosiddetti "difensivi", volti cioè ad accertare, o prevenire, la commissione di illeciti da parte dei dipendenti, sottraendoli anche dal campo di applicazione dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori: per loro natura e finalità questi tipi di controlli vanno ritenuti esterni anche alla sfera di applicabilità della disciplina sul trattamento dei dati personali, non incontrando i normali vincoli previsti per il trattamento di dati personali, sia quelli ordinari che disposti dalle norme a protezione del lavoratore, vista la finalità di verifica di illeciti.

Anche diverse pronunce di legittimità (in primis Corte di Cassazione n.15892/07) hanno confermato l'impianto dottrinale, precisando con fermezza **che tali controlli** (nella sentenza citata i controlli erano stati effettuati in maniera occulta tramite investigazioni) **devono essere diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, e non possono essere in alcun modo finalizzati a indagare su comportamenti che riguardano l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro.**

Anche nel caso in cui attraverso tali controlli si venisse accidentalmente a conoscenza di inadeguati comportamenti afferenti l'attività lavorativa, i dati raccolti sarebbero comunque affetti da inefficacia probatoria.

In materia di lavoro domestico, si potrebbero quindi mutuare gli insegnamenti di tale giurisprudenza di legittimità, nel senso che, pur in un ambito sottratto al campo di applicazione dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, i controlli occulti difensivi datoriali risulterebbero legittimi, ex artt.1175, 1375 e 2087 del codice civile e D.Lgs. n.196/03, solo qualora finalizzati ad accertare comportamenti illeciti del collaboratore domestico e non tesi, al contrario, alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, con l'evidente difetto dell'impossibilità di conoscere, *ab origine*, della legittimità di tale comportamento del datore di lavoro, giustificato solo dall'individuazione di illeciti da parte del lavoratore e, quindi, solo *ex post*.

Nel caso specifico degli impianti di videoripresa, in riferimento al lavoro domestico, e di controllo dell'abitazione tramite videosorveglianza, si ritiene necessario il consenso del prestatore di lavoro domestico, essendo la sua attività, lavorativa e non, oggetto, seppur accidentale, di videoregistrazioni.

Tale consenso, acquisito antecedentemente l'inizio del rapporto di lavoro, farà parte della dialettica dell'originario negoziato contrattuale.



Nel caso di installazione successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro, di sistemi di videosorveglianza, di fronte alla necessità del consenso del lavoratore domestico e quindi alla limitazione della libertà di disposizione su un proprio bene privato del datore, costituito dall'abitazione, l'eventuale mancato consenso del lavoratore potrà costituire oggetto di rivalutazione di quel vincolo fiduciario particolare che lega le parti nel rapporto di lavoro domestico e che ricade sulla disciplina della recedibilità

# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

Centro Studi Lavoro e Previdenza

## LA RIFORMA DEL LAVORO 2012

**MATURA CFP**

**I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO**  
**LA RIFORMA DEI LICENZIAMENTI**  
**AMMORTIZZATORI E ISPEZIONI: LE NOVITA'**

TREVISO	LIVORNO	PESCARA	VERONA	ROMA
PADOVA	GENOVA	MILANO	FIRENZE	TORINO
BOLOGNA	UDINE	CAGLIARI	ANCONA	

**Convegno di mezza giornata PERUGIA e REGGIO EMILIA**

**SCARICA LA BROCHURE**  
**ISCRIVITI ORA**  
**ACCEDI**

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e\_mail [formazione@cslavoro.it](mailto:formazione@cslavoro.it) [www.cslavoro.it](http://www.cslavoro.it)