

# **Lavoro domestico e videosorveglianza del luogo di lavoro**

*L' Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1004 dell'8 Febbraio 2017, ha fornito importanti chiarimenti in merito a lavoro domestico e videosorveglianza del luogo di lavoro.*

*Nel particolare, è stato chiarito che non serve l'autorizzazione dell' Ispettorato del Lavoro (e nemmeno il preventivo accordo sindacale) per installare una telecamera che controlla, indirettamente, l'attività della colf, in quanto il lavoro domestico ha caratteristiche di specialità tali da rendere inapplicabili le norme dello Statuto dei Lavoratori.*

.....

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro, rispondendo ad un quesito dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine, ha affrontato la questione relativa all'installazione di un impianto di videosorveglianza in un'abitazione privata che però costituiva anche luogo di lavoro di un lavoratore domestico.

Con le indicazioni fornite, l'Istituto ha chiarito i limiti e le condizioni da rispettare qualora un datore di lavoro domestico voglia installare nel proprio appartamento un impianto di videosorveglianza che riprenda anche l'attività del dipendente in servizio nella stessa casa.

In premessa , l'Istituto ha ricordato che si definisce "lavoro domestico" l'attività lavorativa prestata esclusivamente per le necessità della vita familiare del datore di lavoro (art. 1, Legge 339/1958), che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico diretti al funzionamento della vita familiare.

Il collaboratore domestico, ha evidenziato la nota, svolge l'attività lavorativa nella casa abitata esclusivamente dal datore di lavoro e dalla sua famiglia, in quanto il rapporto di lavoro domestico non si svolge all'interno di un'impresa organizzata e strutturata, ma nell'ambito di un nucleo ristretto ed omogeneo, di natura per lo più familiare e risponde alle esigenze tipiche e comuni di ogni famiglia.

Per queste ragioni, al rapporto di lavoro domestico viene consentita una deroga alle norme previste in generale per gli altri rapporti di lavoro subordinato. Ciò viene confermato anche dalla Corte Costituzionale che, con la sentenza n. 585/1987, ha ritenuto legittima questa differenziazione, affermando che "non v'è dubbio che il rapporto di lavoro

domestico per la sua particolare natura si differenzia, sia in relazione all'oggetto, sia in relazione ai soggetti coinvolti, da ogni altro rapporto di lavoro: esso, infatti, non è prestato a favore di un'impresa avente, nella prevalenza dei casi, un sistema di lavoro organizzato in forma plurima e differenziata, con possibilità di ricambio o di sostituzione di soggetti, sibbene di un nucleo familiare ristretto ed omogeneo, destinato, quindi, a svolgersi nell'ambito della vita privata quotidiana di una limitata convivenza. In ragione di tali caratteristiche, proprie al rapporto, la Corte ha già evidenziato, in via di principio, la legittimità di una disciplina speciale anche derogatoria ad alcuni aspetti di quella generale”.

Di conseguenza , l' Ispettorato del Lavoro ha osservato che il rapporto di lavoro domestico è escluso dalle tutele dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970, con particolare riferimento agli artt. 2, 3, 4 e 6), poiché in questo caso, il datore di lavoro è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa.

### ***In conclusione***

Se il datore di lavoro domestico intende installare un impianto di videosorveglianza nella sua abitazione privata, anche se all'interno vi opera un lavoratore domestico (colf, badante o baby-sitter) non dovrà richiedere alcuna autorizzazione alla sede competente dell'Ispettorato territoriale, come invece avviene obbligatoriamente per le imprese.

In ogni caso, ha ricordato l'ispettorato, questa semplificazione procedurale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le norme previste, in generale, dal codice della privacy. Per questo motivo, quindi, resta l'obbligo di dare informativa preventiva e di acquisire il consenso del lavoratore al trattamento dei dati rilevati, essendo confermata la tutela del diritto del lavoratore alla riservatezza, garantita dal DLgs 196/2003 (il codice della privacy).