

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL' APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 189/2011 (LAVORATRICI E LAVORATORI DOMESTICI) - ANNO 2015

La Convenzione in esame è stata ratificata dall'Italia il 22 gennaio 2013.

Quadro normativo di riferimento.

Le principali norme nazionali di riferimento che danno effetto alle disposizioni della Convenzione in esame, sono:

1. **Codice civile: articoli 2240 -2246** e, per gli aspetti non regolati da questi articoli, **articoli 2094-2134**, in quanto compatibili con la specialità del rapporto, come previsto dall'articolo 2239;
2. **Legge 2 aprile 1958 n. 339** (“Per la tutela del rapporto di lavoro domestico”);
3. **Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403**;
4. **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° luglio 2013 (scadenza 31 dicembre 2016) sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico**;
5. **Accordo del 2 febbraio 2015 sui nuovi minimi retributivi**, siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo.

Preliminarmente, occorre sottolineare che il rapporto di lavoro domestico, ai sensi della legislazione italiana, fin dal 1942, anno di entrata in vigore del Codice civile, costituisce un rapporto di lavoro subordinato analogo a quello instaurato dalla generalità dei lavoratori subordinati. Tuttavia, in considerazione del particolare contesto in cui viene effettuata la prestazione, tale rapporto è caratterizzato da specifiche previsioni normative che lo rendono un rapporto di lavoro speciale.

In riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si rappresenta quanto segue.

Articolo 1

La definizione di lavoro domestico e di lavoratore domestico si desume dalle disposizioni di seguito riportate:

- articolo 2240 del Codice civile, secondo cui il rapporto di lavoro domestico consiste nella prestazione di servizi di carattere domestico;
- articolo 1 della legge n. 339/1958, secondo cui gli addetti ai servizi personali domestici sono i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere, presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in danaro o in natura;
- articolo 1, comma 2, del CCNL, secondo cui i lavoratori domestici sono i prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate (militari o religiose), tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

La prestazione del lavoratore domestico viene resa presso il domicilio o la residenza del datore di lavoro (persona singola o gruppo familiare).

Nella categoria dei lavoratori domestici rientra non solo il personale addetto alle normali incombenze familiari (ad esempio: colf; badanti; governanti; ecc.), bensì anche quello addetto a servizi diversi, purché indirizzati al nucleo familiare o ai singoli componenti dello stesso (ad esempio: giardinieri; autisti; segretari privati; ecc.).

Nell'ambito del personale domestico, l'articolo 5 della legge n. 339/1958 distingue i lavoratori con mansioni impiegatizie (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) e i prestatori d'opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie), la cui classificazione in categorie - con la specificazione delle mansioni - è disciplinata dal CCNL. Quest'ultimo, all'articolo 10, a cui si rinvia, prevede quattro livelli di inquadramento (A/B/C/D), ciascuno dei quali è suddiviso in due parametri retributivi - normale e super, sulla base delle mansioni concreteamente svolte. In caso di mansioni plurime, ai fini dell'inquadramento in una figura professionale, le mansioni di assistenza sono considerate prevalenti sulle altre.

Articolo 2

Non possono considerarsi lavoratori domestici e, conseguentemente, non sono assoggettabili alla normativa sul lavoro domestico, i soggetti di seguito indicati:

- addetti alla pulizia di uffici e stabili, in quanto le loro prestazioni non sono dirette al servizio della persona o della famiglia;
- persone collocate "alla pari", generalmente studenti, che offrono prestazioni limitate di lavoro domestico in cambio dell'ospitalità;
- parenti o affini del datore di lavoro ovvero persone legate allo stesso da vincolo affettivo, che si presume svolgano la prestazione a titolo gratuito.

Articolo 3

La legislazione nazionale riconosce i lavoratori domestici come lavoratori dipendenti. Pertanto, essi godono degli stessi diritti fondamentali del lavoro riconosciuti agli altri lavoratori, compresa la libertà di associazione.

Articolo 4

L'età minima di accesso al lavoro dei lavoratori domestici è quella prevista per la generalità dei lavoratori, che non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico della durata di almeno 10 anni e, comunque, non inferiore a 16 anni (articolo 25 del CCNL).

L'attività da svolgere, inoltre, deve essere compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute connesse alla minore età.

Il comma 4 del citato articolo 25 del CCNL stabilisce che è da osservare, altresì, la disposizione dell'articolo 4 della legge n. 339/1958, secondo cui il datore di lavoro che intende assumere e far convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la potestà genitoriale, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore. L'eventuale licenziamento del minore deve essere comunicato preventivamente a chi ha sottoscritto la dichiarazione di consenso.

Per quanto riguarda il paragrafo 2 dell'articolo in esame, si fa presente che, ai sensi dell'articolo 22 del CCNL, "tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma della scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale".

Articolo 5

I lavoratori domestici, come già precisato sopra, sono equiparati agli altri lavoratori e, pertanto, hanno diritto alle stesse tutele. Tra queste rientra anche la possibilità di presentare denunce all'Autorità di Polizia, alla Magistratura e agli ispettori del lavoro contro ogni forma di abuso e violenza.

Articolo 6

La legislazione nazionale riconosce ai lavoratori domestici le stesse tutele di cui godono gli altri lavoratori. In particolare, per quanto riguarda i lavoratori domestici conviventi, l'articolo 6 della legge n. 339/58 stabilisce che, nello svolgimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a: fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla sua integrità fisica e morale, nonché una nutrizione sana e sufficiente; tutelarne la salute, soprattutto qualora vi siano in famiglia fonti di infezione; garantire al lavoratore il rispetto della personalità e della sua libertà morale; lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.

Articolo 7

L'assunzione del lavoratore domestico avviene in modo diretto: il datore di lavoro una volta individuato il soggetto da assumere provvede in autonomia a definire le condizioni contrattuali attraverso la lettera di assunzione. Al riguardo, si precisa che al rapporto di lavoro domestico è applicabile il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, che all'articolo 1 prevede l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al contratto di lavoro con esplicita indicazione, tra l'altro, della data di inizio del rapporto, della sua durata, del periodo di prova, dell'inquadramento, dell'orario di lavoro, dei riposi giornalieri e settimanali, delle ferie, della retribuzione, etc.

Le condizioni applicate al rapporto di lavoro non possono essere inferiori o più sfavorevoli rispetto a quanto previsto dalle leggi e dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 6 del CCNL, comma 1, inoltre, stabilisce che nel contratto di lavoro (lettera di assunzione) stipulato tra le parti vanno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- a) la data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) il livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'esistenza o meno della convivenza;
- e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- f) la durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) l'eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'articolo 14, ultimo comma;
- i) la retribuzione pattuita;
- l) il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei

- spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
m) il periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
n) l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
o) l'applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto, ivi compreso quanto indicato all'articolo 52, relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.

Il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che la lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, deve essere scambiata tra le parti.

L'assunzione dei lavoratori domestici può avvenire con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato. La prestazione lavorativa può essere resa in regime di tempo pieno o parziale, quest'ultimo nelle forme di part-time orizzontale, verticale o misto.

Inoltre, data la particolarità di tale rapporto di lavoro, soprattutto nei casi di assistenza alla persona, ai lavoratori domestici non si applicano gli ordinari limiti di legge in materia di orario di lavoro.

Infatti, ai sensi dell'articolo 15 del citato CCNL, a cui si rinvia, la durata massima dell'orario di lavoro è pari a 54 ore settimanali e 10 giornaliere, non consecutive, per i lavoratori conviventi, a 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, e 8 ore giornaliere, non consecutive, per i lavoratori non conviventi.

Il datore di lavoro deve comunque garantire anche al lavoratore domestico il diritto al riposo settimanale, nonché a quello giornaliero e notturno; tuttavia, in considerazione della peculiarità di tale lavoro è altresì prevista una particolare regolamentazione, soprattutto nei casi di assistenza alla persona, con riferimento agli istituti del lavoro straordinario, notturno, delle ferie (articoli 16 e 18 del CCNL, a cui si rinvia), dei permessi e delle assenze (articoli 20 e 21 del CCNL, a cui si rinvia).

Con riferimento alle modalità di instaurazione e gestione del rapporto di lavoro domestico, tenuto conto della specialità dello stesso, sono previste procedure semplificate di comunicazione dell'assunzione, cessazione (peraltro soggetta al regime di libera recedibilità), trasformazione e proroga del rapporto di lavoro medesimo rispetto a quelle ordinarie.

In particolare, ai sensi dell'articolo 16 bis, commi 11 e 12, del decreto legge 28 novembre 2008, n. 185, recante "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il datore di lavoro può assolvere agli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 1, comma 1180, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 attraverso il Contact Center Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) o mediante l'invio telematico delle comunicazioni direttamente all'INPS, accedendo all'apposito servizio on line presente sul sito internet dell'Istituto stesso.

Anche in tal caso, vige il principio della cosiddetta pluriefficacia della comunicazione di assunzione, in quanto la stessa sarà valida anche nei confronti dei Servizi competenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), nonché della Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo in caso di assunzione di lavoratori extracomunitari.

Rimangono tuttavia validi i termini già fissati dalla normativa ordinaria, ossia l'obbligo di comunicazione entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro (articolo 9 bis, comma 2, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come modificato dall'articolo 1, comma 1180, della citata legge n. 296/2006) ed entro 5 giorni, in caso di proroga, trasformazione e cessazione dello stesso.

Tenuto conto, inoltre, della particolare natura del datore di lavoro, l'occupazione in nero di lavoratori domestici non comporta l'applicazione della cosiddetta maxi-sanzione per lavoro nero (prevista dall'articolo 3 del decreto legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, come modificata dall'articolo 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e dall'articolo 14 del decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio

2014, n. 9), che di regola si applica nell'ipotesi dell'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Per l'omessa o ritardata presentazione della comunicazione è applicabile, invece, l'altra sanzione amministrativa, ordinariamente comminata dal personale ispettivo ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 (da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato). Tale sanzione può essere cumulata con le sanzioni civili INPS per l'omesso o ritardato pagamento dei contributi come stabilito dall'articolo 116, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Articolo 8

Il lavoro domestico può essere svolto anche da un lavoratore straniero, a cui si applica la stessa normativa prevista per i lavoratori italiani.

L'articolo 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico sull'Immigrazione), a cui si rinvia, prevede che in ogni provincia venga istituito presso la Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo uno Sportello unico per l'immigrazione, responsabile dell'intero procedimento relativo all'assunzione di lavoratori subordinati stranieri a tempo determinato ed indeterminato.

Stabilisce, altresì, che il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia, che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero, deve presentare presso lo Sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa:

- richiesta nominativa di nulla osta al lavoro;
- idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero;
- la proposta di contratto di soggiorno con specificazione delle relative condizioni, comprensiva dell'impegno al pagamento da parte dello stesso datore di lavoro delle spese di ritorno dello straniero nel Paese di provenienza. Il datore di lavoro non deve più dichiarare la retribuzione mensile lorda destinata al lavoratore, in quanto si impegna, comunque, ad erogare una retribuzione non inferiore a quella prevista dal CCNL. Pertanto, è la Direzione provinciale del lavoro a fissare la retribuzione minima sulla base del CCNL e, al momento della firma del contratto di soggiorno, il datore può confermare la retribuzione così determinata, oppure offrirne una superiore. In quest'ultimo caso, è lo Sportello Unico che provvede all'opportuna modifica del contratto di soggiorno;
- dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Lo Sportello unico per l'immigrazione, nel complessivo termine massimo di *sessanta giorni* dalla presentazione della richiesta, a condizione che siano state rispettate le prescrizioni di cui al comma 2 del presente articolo e le prescrizioni del Contratto Collettivo di Lavoro applicabile alla fattispecie, rilascia, in ogni caso, sentito il questore, il nulla osta nel rispetto dei limiti numerici, quantitativi e qualitativi determinati a norma dell'articolo 3, comma 4, e dell'articolo 21 del decreto n. 286/1998, e, a richiesta del datore di lavoro, trasmette la documentazione, ivi compreso il codice fiscale, agli Uffici consolari del Paese di residenza o di origine dello straniero, i quali provvedono, dopo gli accertamenti di rito, a rilasciare il visto di ingresso.

Entro otto giorni dall'ingresso, lo straniero si reca presso lo Sportello unico per l'immigrazione che ha rilasciato il nulla osta per la firma del contratto di soggiorno per lavoro che resta ivi conservato e, a cura di quest'ultimo, trasmesso in copia all'Autorità consolare competente ed al Centro per l'impiego competente.

Salvo quanto previsto dall'articolo 23, ai fini dell'ingresso in Italia per motivi di lavoro, il lavoratore extracomunitario deve essere munito del visto rilasciato dal Consolato italiano presso lo Stato di origine o di stabile residenza del lavoratore.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha finalizzato diversi Accordi bilaterali con Paesi Terzi in materia migratoria (Egitto, Marocco, Albania, Moldavia e Sri Lanka), al fine di rafforzare i canali legali di ingresso di lavoratori stranieri. Tali accordi riguardano tutte le tipologie di lavoro subordinato e prevedono la collaborazione tra l'Amministrazione italiana e le competenti Autorità del Paese di origine per favorire:

- lo scambio di informazioni sui fabbisogni espressi dal mercato del lavoro italiano e sulle professionalità disponibili nel Paese di origine;
- la redazione di una lista di lavoratori del Paese di origine disponibili a venire a lavorare in Italia;
- il supporto all'attivazione di programmi di formazione professionale e di lingua italiana nel Paese di origine per l'acquisizione di un titolo preferenziale di ingresso in Italia per motivi di lavoro (in attuazione dell'articolo 23 del Testo Unico sull'Immigrazione);
- lo scambio di esperienze e buone pratiche.

L'articolo 5, comma 3-bis, del Testo Unico sull'Immigrazione prevede che il permesso di soggiorno per motivi di lavoro venga rilasciato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro. Tale permesso deve essere richiesto entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso in Italia e deve essere allegato, dal datore di lavoro, alla denuncia di assunzione all'INPS.

La durata del permesso di soggiorno per lavoro è quella prevista dal contratto di soggiorno e, comunque, non può superare:

- a) in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale, la durata complessiva di nove mesi;
- b) in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la durata di un anno;
- c) in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la durata di due anni.

Alla scadenza del permesso, qualora non venga rinnovato, il lavoratore straniero deve fare ritorno nel Paese di provenienza. Al riguardo, l'articolo 5 bis, comma 1, del decreto legislativo n. 286/1998 prevede che il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra un datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornate in Italia e un prestatore di lavoro, cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione Europea o apolide, contenga, tra l'altro, l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Qualora, invece, il lavoratore dipendente abbia perso il lavoro durante il periodo di validità del permesso può far richiesta, al momento del rinnovo, di permesso di soggiorno per attesa occupazione, previa iscrizione nelle liste di collocamento presso i Centri per l'impiego per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero rinnovabile annualmente per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero. La perdita del posto di lavoro non costituisce, pertanto, motivo di revoca del permesso di soggiorno nei confronti del lavoratore extracomunitario e dei suoi familiari legalmente soggiornanti.

Articolo 9

Si ribadisce che, ai sensi del 1° comma dell'articolo 6 del CCNL, lettera l, le parti, al momento della stipula del contratto di lavoro, concordano anche il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa.

L'articolo 15, comma 4, del CCNL stabilisce che il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00, oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. Durante tale riposo il lavoratore può uscire dall'abitazione del datore di lavoro.

L'articolo 14 del CCNL stabilisce che il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno, il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato. Il riposo domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

L'articolo 18 del CCNL, a cui si rinvia, stabilisce che, indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.

Articolo 10

Si ribadisce che, in Italia, alle lavoratici e ai lavoratori domestici è garantita parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori per quanto concerne l'orario di lavoro, il lavoro straordinario, il riposo giornaliero e settimanale, e le ferie, tenendo conto, in ogni caso, delle particolari caratteristiche del lavoro domestico. Per un esame più approfondito di tali istituti si rinvia agli articoli del CCNL di seguito indicati: 15 (orario di lavoro); 16 (lavoro straordinario); 15, comma 4 (riposo giornaliero); 14 (riposo settimanale) 18 (ferie).

Articolo 11

La retribuzione dei lavoratori domestici, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL, è composta: dalla retribuzione minima contrattuale; da eventuali scatti di anzianità; da eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio; da eventuale superminimo.

L'articolo 34 stabilisce che i minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E e G allegate al CCNL e sono rivalutati annualmente.

L'articolo 37 stabilisce che le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal CCNL, vengono rivalutati annualmente. Le variazioni vengono effettuate dalla Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo, istituita dall'articolo 44 del CCNL, sulla base delle variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall' ISTAT al 30 novembre di ogni anno. A tale scopo, la Commissione, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il CCNL, viene convocata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall' ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi di tale articolo, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti. Al riguardo, si fa presente che l'ultimo aggiornamento è stato effettuato con l'Accordo del 2 febbraio 2015, siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Articolo 12

La retribuzione dei lavoratori domestici conviventi deve tener conto anche del vitto e dell'alloggio. Durante le giornate lavorate, vitto e alloggio vengono corrisposti in natura, mentre durante i periodi non lavorati, ma retribuiti (ferie, malattia), viene corrisposta un'indennità sostitutiva.

L'articolo 35 del CCNL stabilisce che il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli un'alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso. IL datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al CCNL e, come precisato sopra, sono rivalutati annualmente ai sensi dell'articolo 37.

Articolo 13

L'articolo 27, comma 1, del CCNL stabilisce che “ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione, relativamente agli ambienti domestici”.

Il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che “il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici”.

Articolo 14

La legislazione nazionale riconosce ai lavoratori domestici le stesse tutele di cui godono gli altri lavoratori, anche in materia di previdenza sociale. Infatti, l'articolo 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, a cui si rinvia, stabilisce che i lavoratori domestici sono soggetti:

- a) alle assicurazioni per l'invalidità, la vecchiaia, la tubercolosi e la disoccupazione involontaria disciplinate dal Regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1115, e successive modifiche ed integrazioni;
- b) alle norme sugli assegni familiari, di cui al Testo Unico approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modifiche ed integrazioni;
- c) all'assicurazione per la maternità delle lavoratrici disciplinata dal titolo II della legge sulla tutela delle lavoratrici madri;
- d) all'assicurazione contro le malattie di cui alla legge 11 gennaio 1943, n. 138, nelle forme e nei limiti indicati nei successivi articoli 2 e 3;
- e) all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro disciplinata dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, anche se le lavorazioni eseguite non rientrino fra quelle previste dall'articolo 1 del citato Testo Unico.

In particolare, per quanto riguarda la maternità, l'articolo 62 del decreto legislativo 26.03.2001, n. 151 (“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”) stabilisce che “le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo”.

Al riguardo, si riporta, altresì, quanto previsto in materia di tutela delle lavoratrici madri dall'articolo 24 del CCNL, di seguito riportato:

1. alle lavoratrici domestiche , si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi;
2. è vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
 - b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
 - c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie;
3. dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta e convalidate con le modalità di cui all'articolo 39, comma 10. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice;
4. in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso;
5. si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Articolo 15

Per quanto riguarda i lavoratori domestici, anche migranti, reclutati o collocati tramite agenzie private per l'impiego, si fa presente che il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, che rende operativa la legge del 14 febbraio 2003, n. 30", detta la disciplina delle Agenzie per il lavoro. Tale decreto non prevede norme particolari legate alla tipologia di utenti delle Agenzie per il lavoro, né ai settori lavorativi quali ad esempio il lavoro domestico.

In merito alla lettera a) dell'articolo in esame, relativa alla determinazione delle condizioni di esercizio delle attività delle agenzie private per l'impiego, si precisa che il decreto legislativo n. 276/2003, allo scopo di migliorare le capacità di inserimento professionale di soggetti in cerca di occupazione, attraverso un modello di competizione-cooperazione tra strutture pubbliche e private, agli articoli 4 e 5, ha introdotto un regime "generale" per le autorizzazioni per le imprese private, che rivestono forma societaria e, all'articolo 6, un regime "particolare" di autorizzazione per i soggetti aventi natura giuridica pubblica o privata, senza finalità di lucro, fissando precisi requisiti che le Agenzie del lavoro devono possedere. L'autorizzazione, per il primo biennio di attività, è rilasciata a titolo provvisorio. L'Amministrazione adotta il provvedimento di autorizzazione e, contestualmente, iscrive il soggetto autorizzato all'Albo delle Agenzie per il lavoro. Il provvedimento di autorizzazione deve essere rilasciato entro il termine massimo di 60 giorni dalla presentazione dell'istanza, altrimenti si forma il cosiddetto silenzio-assenso e il soggetto istante può iniziare ad operare ugualmente. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato, subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta. L'iscrizione all'Albo ha valore di pubblicità-dichiarativa, nel senso che le Agenzie iscritte possono ritenersi affidabili e solide per quanto riguarda il capitale sociale, e serie per quanto riguarda le persone che vi operano. Ciò a salvaguardia della affidabilità dei terzi e a tutela di una leale concorrenza. Tali requisiti dovrebbero garantire la solidità economico-finanziaria delle Agenzie e assicurare che l'attività autorizzata venga svolta da soggetti dotati di un elevato grado di affidabilità,

per scongiurare il rischio che essa si trasformi in sfruttamento del lavoratore. Per poter svolgere le attività di Agenzia per il lavoro occorre essere iscritti in un apposito registro denominato Albo informatico delle Agenzie per il lavoro, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le Agenzie, dopo l’iscrizione all’Albo, possono operare su tutto il territorio nazionale. Tra i soggetti elencati nell’articolo 6 del decreto di cui trattasi, relativo ai regimi particolari di autorizzazioni, rientrano anche le Associazioni sindacali e datoriali e gli Enti bilaterali, che, quindi, sono operatori del mercato, autorizzati ope legis allo svolgimento dell’attività di intermediazione, con un regime semplificato rispetto a quello ordinario previsto all’articolo 4 del medesimo decreto.

Nel decreto legislativo n. 276/2003, peraltro, agli articoli 18 e seguenti, sono previste disposizioni a tutela dei lavoratori, a fronte di condotte fraudolente delle Agenzie per lavoro e precise sanzioni amministrative e penali.

In merito alla lettera b), che impone allo Stato Membro di assicurare meccanismi e procedure appropriate per l’istruzione di denunce, l’esame degli abusi e delle pratiche fraudolenti, si evidenzia che i lavoratori somministrati o reclutati dalle Agenzie per il lavoro, al pari di tutti gli altri lavoratori subordinati, possono denunciare eventuali abusi e violazioni al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che provvederà ad accertarli e a sanzionarli.

Riguardo la lettera c), relativa alle tutele da assicurare ai lavoratori domestici, si precisa che il nostro ordinamento, pur non prevedendo specifiche misure di tutela per i lavoratori domestici reclutati o collocati tramite Agenzie per il lavoro, garantisce un’adeguata protezione a tutti i lavoratori somministrati da queste Agenzie - a prescindere dal settore in cui operano - la quale sicuramente consente di tutelare tali lavoratori contro pratiche abusive, conformemente a quanto stabilito dalla Convenzione in esame.

In merito alla previsione di cui lettera d), si fa presente che non si ravvisano elementi ostativi alla stipula di accordi bilaterali, regionali o multilaterali in tale ambito.

Riguardo la lettera e), si evidenzia che l’articolo 11 del decreto legislativo n. 276/2003 vieta alle agenzie di richiedere o percepire compensi dal lavoratore.

Articolo 16

In merito alle misure adottate al fine di garantire a tutti i lavoratori domestici il ricorso in giudizio o ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie, si fa presente che i lavoratori di cui trattasi possono esperire l’azione giudiziaria come tutti i lavoratori. Inoltre, possono ricorrere agli strumenti di conciliazione previsti dal CCNL. In particolare, l’articolo 46 del CCNL stabilisce che, per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all’applicazione del CCNL, le parti possono esperire, prima dell’azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione di cui all’articolo 410 e seguenti del Codice di procedura civile, presso l’apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta dal rappresentante dell’Organizzazione sindacale e da quello dell’Associazione dei datori di lavoro, cui, rispettivamente, il lavoratore ed il datore di lavoro siano iscritti o conferiscano mandato.

Articolo 17

In merito alla previsione di cui al comma 1 dell’articolo in esame, ai sensi della quale “ogni Stato Membro deve stabilire meccanismi di denuncia e mezzi efficaci e accessibili per assicurare il rispetto della legislazione nazionale sulla protezione dei lavoratori domestici”, si ribadisce che questi lavoratori, al pari di tutti gli altri lavoratori subordinati, possono denunciare eventuali abusi e violazioni al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all’Autorità di polizia e alla Magistratura, che provvederanno ad accertarli e, eventualmente, ad applicare le sanzioni previste.

Riguardo la previsione di cui al comma 2, si fa presente che, nell'ordinamento interno, la vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di lavoro e di legislazione sociale compete al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che la esercita tramite gli ispettori del lavoro.

Questi ultimi sono dotati del potere di accesso sui luoghi di lavoro, disciplinato dall'articolo 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, il quale, tuttavia, non prevede la possibilità di accedere al domicilio dei datori di lavoro domestici. In tal caso, l'accesso e la permanenza in loco sono consentiti solo previo consenso del soggetto interessato. Tale limitazione trova il proprio fondamento nella Costituzione, in quanto l'articolo 14 sancisce il principio dell'inviolabilità del domicilio. La predetta limitazione, però, non impedisce agli ispettori del lavoro di esercitare i propri poteri di vigilanza nei confronti dei datori di lavoro domestici. Il personale ispettivo, infatti, anche su denuncia del lavoratore domestico interessato, può procedere all'accertamento di eventuali violazioni alle disposizioni vigenti in materia di lavoro e legislazione sociale, acquisendo, anche presso il proprio ufficio, le dichiarazioni di eventuali testimoni nonché, ove opportuno, la versione dei fatti fornita dal datore di lavoro domestico e dal lavoratore interessato. All'esito di tale accertamento, il personale ispettivo provvederà ad irrogare al datore di lavoro domestico le sanzioni previste dalle disposizioni vigenti per le violazioni eventualmente riscontrate, come avviene con riferimento a tutti gli altri datori di lavoro. Al riguardo, occorre segnalare che la vigilanza sul lavoro domestico è in larga parte attivata in base alle richieste di intervento presentate presso i competenti Uffici territoriali ovvero a seguito di iniziative connesse alla repressione di fenomeni di impiego irregolare di lavoratori stranieri. Si sottolinea, inoltre, che considerata la natura retributiva di larga parte delle rivendicazioni dei lavoratori domestici, in tale settore i servizi ispettivi intervengono prevalentemente attraverso gli istituti della conciliazione monocratica e della diffida accertativa come disciplinati, rispettivamente, dagli articoli 11 e 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, che consentono di soddisfare in via immediata e gratuita le pretese patrimoniali dei lavoratori.

Articolo 18

In merito alla normativa nazionale che da effetto alle disposizioni della Convenzione in esame, si rinvia a quanto sopra riportato in ordine al quadro normativo di riferimento.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. Codice civile: articoli 2240 -2246 e articoli 2094-2134;
2. Legge 2 aprile 1958 n. 339;
3. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° Luglio 2013;
4. Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152;
5. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico sull'Immigrazione);
6. Accordo del 2 febbraio 2015 sui nuovi minimi retributivi;
7. Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
8. Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
9. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.