

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.189/2011 (LAVORATRICI E LAVORATORI DOMESTICI)
Anno 2018

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si forniscono le informazioni richieste dalla Commissione di Esperti nella domanda diretta.

ARTICOLO 1

Per quanto concerne la richiesta su eventuali aggiornamenti riguardanti le definizioni di lavoratore domestico e di lavoro domestico, si evidenzia che non sono intervenute modifiche nella legislazione nazionale rispetto a quanto indicato nel rapporto precedente.

In relazione alla domanda diretta sulla scadenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (d'ora in avanti CCNL) (**all.1**), con decorrenza 1 luglio 2013 - scadenza 31 dicembre 2016, si rappresenta che, sebbene scaduto, lo stesso continua ad essere valido, in virtù del principio di ultrattivit , fino al suo rinnovo. Pertanto la normativa nazionale   tuttora integrata dalle disposizioni contrattuali di settore.

L'articolo 53 (Decorrenza e durata) del CCNL a tal proposito stabilisce che il contratto *"resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo"*.

Infine, in merito alla richiesta di fornire informazioni sul numero dei lavoratori domestici coperti dal CCNL, si precisa quanto segue.

Secondo i dati dell'Osservatorio INPS sui lavoratori domestici, nel 2017 sono stati registrati 864.526 lavoratori regolari. Sul totale della forza lavoro l'88,3%   rappresentato da donne con 763.257 lavoratrici. Analizzando i dati dei lavoratori domestici per tipologia di rapporto e zona geografica di provenienza,   evidente una prevalenza di "colf" che costituiscono circa il 54,4% del totale dei lavoratori. La classe d' ta "50-54 anni"   quella con la maggior frequenza tra i lavoratori domestici, pari al 17,0%, mentre il 14,1% ha un  ta pari o superiore ai 60 anni e solo il 2,0% ha un  ta inferiore ai 25 anni.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei lavoratori domestici in base al luogo di lavoro nell'anno 2017, si evidenzia che il Nord-Ovest   l'area geografica che, con il 29,7%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Centro con il 28,5%, dal Nord-Est con il 19,9%, dal Sud con il 12,6% e dalle Isole con il 9,3%.

La composizione dei lavoratori in base alla nazionalit  evidenzia una forte prevalenza di lavoratori stranieri, che nel 2017 risultano essere il 73,1% del totale.

Nel 2017 l'Europa dell'Est   la zona geografica da cui proviene quasi la met  dei lavoratori, con 378.258 lavoratori, pari al 43,8%.

ARTICOLO 2

Per quanto attiene alla richiesta di spiegare i motivi per cui le persone collocate alla pari, gli addetti alla pulizia di uffici e stabili e parenti o affini del datore di lavoro non possono considerarsi lavoratori domestici, si specifica quanto segue.

Innanzitutto, come gi  spiegato nel rapporto precedente, coloro che accedono al c.d. collocamento alla pari, di cui all'Accordo europeo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304 (**all.2**) vengono esclusi in quanto destinatari di apposita regolamentazione.

Ai sensi dell'articolo 2 del citato Accordo *"Il collocamento alla pari consiste nell'accoglimento temporaneo in seno a famiglie, come contropartita di alcune prestazioni, di giovani stranieri venuti allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche ed, eventualmente, professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del Paese di soggiorno"*. La persona collocata alla pari riceve dalla famiglia ospitante vitto e alloggio in cambio di prestazioni consistenti in una partecipazione ai normali lavori casalinghi per un tempo che, in linea di massima, non deve superare le 5 ore giornaliere, nonché una certa somma di denaro per le piccole spese, e deve essere assicurata contro i rischi di malattia, maternità ed incidente presso strutture pubbliche o private. Il collocamento alla pari non può essere superiore ad un anno, anche se può essere prolungato per un massimo di due anni. Pertanto, nel rispetto delle predette disposizioni, non sorge alcun rapporto di subordinazione tra la persona collocata alla pari e la famiglia ospitante.

Inoltre, l'articolo 1 (Campo di applicazione) del CCNL stabilisce che *"resta ferma per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dell'Accordo del 24 novembre 1969, n.68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304"*.

Per inciso, una importante pronuncia della suprema Corte di Cassazione (sentenza n. 25859 del 21 dicembre 2010), ha evidenziato un principio destinato a fare giurisprudenza: precisamente *"lo scambio di prestazioni di lavoro domestico, rese da una straniera estranea alla famiglia, contro vitto ed alloggio e retribuzione pecunaria sia pur modesta, da luogo a rapporto di lavoro subordinato, ove non risultino tutti gli elementi del rapporto cosiddetto alla pari"*.

Invece, l'articolo 26 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 (Disciplina dell'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) (**all.3**), specifica che per *"lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali si intendono coloro che prestano l'attività alle dipendenze di: a) ditte appaltatrici; b) studi professionali; c) amministrazioni di stabili condominiali; 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; e) amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza ed altri enti in genere; f) datori di lavoro che appartengono a categorie assimilabili a quelle elencate nelle precedenti lettere a), b), c) e d)"*.

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, sono soggette alle varie forme di previdenza e assistenza sociale 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. In altre parole, i lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali commerciali o professionali non possono essere assicurati come domestici.

Qualora il lavoro sia prestato esclusivamente presso il domicilio del datore di lavoro privato, può confermarsi il rapporto assicurativo domestico, ancorché una stanza dell'abitazione sia adibita a studio professionale e sempreché l'attività non sia connessa all'esercizio della professione. Invece, qualora l'attività si svolga sia presso la famiglia che presso l'azienda o lo studio professionale, esterni all'abitazione, si potranno configurare due distinti rapporti di lavoro, di cui l'uno da assoggettare alla disciplina del settore domestico e l'altro alla disciplina propria del settore di inquadramento del datore di lavoro (circolare INPS n. 89 del 6 maggio 1989) (**all.4**).

Infine, per quanto attiene all'esistenza di vincoli di parentela od affinità tra datore di lavoro e lavoratore non esclude l'obbligo assicurativo quando sia provato il rapporto di lavoro. L'onere della prova non è, tuttavia, richiesto, quando si tratti di persone che, pur in presenza di vincoli di coniugio, parentela od affinità, svolgono le seguenti mansioni:

1) assistenza degli invalidi di guerra civili e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro, fruenti dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia;

2) assistenza dei mutilati ed invalidi civili fruenti delle provvidenze di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, o che siano esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;

3) assistenza dei ciechi civili fruenti del particolare trattamento di pensione previsto dalla legge 10 febbraio 1962, n. 65, 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;

4) sacerdoti secolari di culto cattolico;

5) prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

Infine, in merito alla richiesta di informazioni riguardanti le consultazioni delle parti sociali, relative alle esclusioni sopra indicate, occorre evidenziare che è prassi consolidata, nell'ordinamento giuridico nazionale, provvedere alla consultazione delle parti sociali nelle materie inerenti i diritti dei lavoratori, inclusi i casi di deroghe, esclusioni ed eccezioni.

ARTICOLO 3

L'articolo 3 della Convenzione impone agli Stati di adottare misure che assicurino i principi e i diritti fondamentali nel lavoro domestico e, in particolare, la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva, l'abolizione del lavoro minorile e delle discriminazioni in materia di impiego e di professione. A tal proposito si ribadisce, che nell'ordinamento nazionale il lavoro domestico è un rapporto di lavoro subordinato analogo a quello instaurato dalla generalità dei lavoratori e, quindi, con le stesse tutele e diritti fondamentali.

I lavoratori domestici possono, come tutti i lavoratori, unirsi in associazioni di categoria che li rappresentano. In proposito preme sottolineare che la contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale nella regolazione di questi rapporti di lavoro in quanto interviene in modo particolareggiato ad integrare la disciplina nazionale, contribuendo a garantire un livello di sicurezza e protezione dei lavoratori domestici al di sopra degli standard minimi.

ARTICOLO 4

Per quanto attiene all'assunzione di minori, la normativa richiede la sussistenza di specifici requisiti nonché determinati adempimenti da parte del datore di lavoro domestico. In particolare, per quanto attiene all'età minima di accesso al lavoro la disciplina è analoga a quella prevista per la generalità dei lavoratori minorenni. L'età, infatti, non può essere inferiore a quella in cui cessa l'obbligo scolastico della durata di almeno 10 anni e comunque non inferiore a 16 anni di età. Inoltre, 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, sottoscritta e vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore (articolo 4 della legge 2 aprile 1958, n.339 – Per la tutela del rapporto di lavoro domestico) (all.5). L'eventuale licenziamento del minore deve essere comunicato preventivamente a chi ha sottoscritto la dichiarazione di consenso. Si rinvia a tal proposito all'articolo 25 del CCNL.

Infine, la contrattazione collettiva disciplina gli istituti dei permessi, compreso quello relativo al diritto allo studio. In particolare, l'articolo 9 (Permessi per formazione professionale) del CCNL stabilisce che i lavoratori a tempo pieno (54 ore settimanali) con contratto a tempo indeterminato che lavorano presso lo stesso datore di lavoro da almeno 12 mesi, possono

usufruire ogni anno di 40 ore di permesso retribuito per frequentare *corsi di formazione professionale* per badanti. Mentre l'articolo 22 (Diritto allo studio) del CCNL prevede che il datore di lavoro favorisca la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale.

Inoltre, per essere ammessi al lavoro, gli adolescenti devono essere riconosciuti idonei alla visita medica da effettuare a spese del datore di lavoro, presso un medico del servizio sanitario nazionale (come il medico di base). Sono previste, altresì, delle visite finalizzate ad accertare l'idoneità anche durante il rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, comunque, è tenuto a particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

ARTICOLO 5

Per quanto attiene agli strumenti forniti, nel quadro legislativo italiano, al fine di contrastare situazioni di irregolarità e sfruttamento lavorativo è possibile, per il lavoratore, rivolgersi direttamente all'autorità giudiziaria, all'autorità di polizia, agli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro (INL), agli enti previdenziali per denunciare l'assunzione irregolare e chiedere, oltre all'irrogazione delle sanzioni penali previste, il pagamento della retribuzione e dei contributi previdenziali dovuti. Alle succitate situazioni, infatti, è applicabile l'art. 2126¹ del codice civile, che prevede il diritto per il lavoratore a ricevere la retribuzione per il periodo in cui, di fatto, ha prestato attività lavorativa, con il conseguente obbligo contributivo connesso alle retribuzioni dovute.

Le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e dei patronati, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 30 marzo 2001, n. 152 (Nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale) (**all.6**)², esercitano attività di informazione, assistenza e tutela dei lavoratori anche con poteri di rappresentanza, sono titolate a provocare l'intervento degli organi pubblici di controllo sul corretto adempimento degli obblighi retributivi e contributivi.

Per quanto riguarda, nello specifico, la posizione dei lavoratori domestici migranti, particolarmente vulnerabili rispetto a situazioni di sfruttamento lavorativo, irregolarità ed abuso, il quadro legislativo italiano fornisce diversi strumenti di tutela volti anche a favorire l'emersione di situazioni di illegalità.

Per quanto attiene all'aspetto sanzionatorio e repressivo delle condotte illecite, l'articolo 12 del decreto legge del 13 agosto 2011, n. 138 (convertito in legge del 14 settembre 2011, n. 148 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari) (**all.7**) ha introdotto nel codice penale l'articolo 603-bis (**all.8**) concernente il reato di intermediazione illecita e

¹ **Art. 2126 (Prestazione di fatto con violazione di legge):** “La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illecità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.”

² “Gli istituti di patronato e di assistenza sociale esercitano l'attività di informazione, di assistenza e di tutela, anche con poteri di rappresentanza, a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi, dei pensionati, dei singoli cittadini italiani, stranieri e apolidi presenti nel territorio dello Stato e dei loro superstiti e aventi causa, per il conseguimento in Italia e all'estero delle prestazioni di qualsiasi genere in materia di sicurezza sociale, di immigrazione e emigrazione, previste da leggi, regolamenti, statuti, contratti collettivi ed altre fonti normative, erogate da amministrazioni e enti pubblici, da enti gestori di fondi di previdenza complementare o da Stati esteri nei confronti dei cittadini italiani o già in possesso della cittadinanza italiana, anche se residenti all'estero”

sfruttamento del lavoro che prevede inoltre una elencazione degli indici di sfruttamento dei lavoratori. Tali indici, rispetto a quanto già previsto dal secondo comma dell'art. 603-bis, sono integrati anche dal pagamento di retribuzioni palesemente difformi da quanto previsto dai contratti collettivi territoriali.

Nel quadro del Testo Unico Immigrazione (Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – d'ora in poi T.U.I.) (all.9), assumono particolare importanza l'articolo 12, comma 5, (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine) ove si prevede che *“chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo favorisce la permanenza di questi in violazione delle norme del presente T.U.I., è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà”* e l'articolo 22, comma 12 del citato T.U.I., secondo il quale *“il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno... è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato”*.

Il comma 12-bis dello stesso articolo (introdotto dal decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 - Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) (all.10) ha previsto delle ipotesi aggravanti (con pene aumentate da un terzo alla metà) nei casi in cui il divieto di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare, sia caratterizzato da *“particolare sfruttamento”* (ovvero quando vengono occupati irregolarmente più di tre lavoratori o minori in età non lavorativa o ricorrono le ipotesi di particolare sfruttamento di cui all'articolo 603-bis del codice penale). Il decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) (all.11) ha inoltre previsto una maggiorazione del 20% di tali sanzioni in caso di impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno che abilita al lavoro o con permesso scaduto e non rinnovato o di minori in obbligo scolastico. Pertanto la norma in questione si riferisce non soltanto alle fattispecie di reato concernenti l'occupazione illecita alla dipendenze del datore di lavoro del lavoratore clandestino privo di permesso di soggiorno, ma anche a quelle relative ai rapporti di lavoro instaurati con cittadini stranieri il cui permesso sia revocato, annullato o scaduto.

Inoltre, il sopra citato decreto legislativo n. 109/2012, ha introdotto anche le sanzioni accessorie alla condanna penale comminata in relazione all'articolo 22, comma 12, del T.U.I. previste dal comma 12-ter del medesimo articolo, in base al quale il giudice, con la sentenza di condanna, applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Per quanto attiene invece agli strumenti volti a favorire l'emersione del fenomeno, il Decreto 10 febbraio 2017 del Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero economia e finanza (Determinazione delle modalità e dei termini per garantire ai cittadini stranieri interessati le informazioni di cui all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni ed a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, recepita con il succitato decreto legislativo n. 109/ 2012) (all.12) prevede che il cittadino di Paese terzo il cui soggiorno in Italia è irregolare, riceva informazioni sulle modalità per presentare denuncia nei confronti del datore di lavoro che l'abbia assunto illegalmente, per esigere ogni retribuzione arretrata e il versamento dei contributi previdenziali dovuti, comprese eventuali penalità di mora o

sanzioni amministrative. Con il decreto viene istituito un modello informativo contenente le informazioni sulle modalità con le quali il lavoratore può far valere i diritti e presentare denuncia nei confronti del datore di lavoro.

Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo, riconducibili alle ipotesi di cui all'articolo 603-bis, comma 3 del codice penale al lavoratore irregolare sfruttato dal proprio datore di lavoro e che abbia presentato denuncia e che cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore, le Questure, su proposta o con il parere favorevole del Procuratore della Repubblica, rilasciano uno specifico permesso di soggiorno per motivi umanitari, ai sensi dell'articolo 5, comma 6 del T.U.I., della durata di 6 mesi rinnovabili fino ad un anno e commisurato alla durata dell'eventuale procedimento giudiziario, che consente anche lo svolgimento di attività lavorativa.

Infine, si evidenzia che la legge 27 dicembre 2017, n.205 ha disposto (con l'articolo 1, comma 217), che il diritto all'astensione dal lavoro di cui all'articolo 24³ del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183), è riconosciuto anche alle lavoratrici domestiche.

ARTICOLO 6-13

Si ribadisce quanto riportato nel rapporto precedente ed in particolare si evidenzia che l'articolo 35 (Vitto e alloggio) del CCNL stabilisce, tra l'altro anche che *“l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso”*.

Inoltre, in merito a tali aspetti si ricorda che nello svolgimento del rapporto di lavoro l'articolo 6 della già citata legge 339/1958, impone al datore di lavoro il dovere di assicurare al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo all'integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente; tutelarne la salute e, comunque, garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

I diritti sanciti dalla suddetta disposizione di legge sono in quanto tali, azionabili da parte dei lavoratori in sede giudiziaria.

Sotto il profilo della salute e della sicurezza, ai sensi dell'articolo 27 (Tutela delle condizioni di lavoro) del CCNL, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare al personale domestico un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Il datore di lavoro domestico è altresì tenuto ad informare il dipendente circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro, relativi anche all'uso delle attrezzature ed all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

In merito alla richiesta di informazioni riguardanti le consultazioni delle parti sociali, relative alle tutele sopra indicate, occorre evidenziare che è prassi consolidata, nell'ordinamento giuridico nazionale, provvedere alla consultazione delle parti sociali nelle materie inerenti i diritti dei lavoratori. Comprovata per altro dalla stipula di apposito contratto di categoria, sul su richiamato articolo, ha concertato con la parte datoriale, disposizioni specifiche sull'ambiente di lavoro sicuro e salubre.

³ *“La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato ((...)), inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi”*.

ARTICOLO 7

Per quanto riguarda l'obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore domestico sui termini e sulle condizioni di impiego, si fa presente che il decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152 (Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro) (**all.13**) è applicabile a tutti i lavoratori subordinati compresi anche ai lavoratori domestici italiani e stranieri.

L'articolo 1 del citato decreto prevede l'obbligo per il datore di lavoro, entro 30 giorni dall'assunzione, di informare il lavoratore su:

- identità delle parti (e pertanto generalità del datore di lavoro);
- luogo di lavoro abituale, sede e domicilio del datore di lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro e sua durata, specificando se si tratta di contratto a termine;
- durata del periodo di prova se previsto;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore oppure caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- durata delle ferie retribuite a cui ha diritto il lavoratore o modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso.

Le disposizioni di cui al succitato articolo 1 vengono inoltre riprese dal CCNL. In particolare l'articolo 6 elenca gli elementi che, necessariamente, devono essere contenuti nel contratto individuale di lavoro. Tale disposizione prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di consegnare la lettera di assunzione (contratto individuale di lavoro) al nuovo assunto di modo che egli possa avere l'effettiva conoscenza delle condizioni di impiego. Nella norma contrattuale viene infine specificata la necessità di indicare, nella lettera di assunzione, anche l'articolazione dell'orario di lavoro nonché del riposo settimanale.

Per quanto attiene alla cessazione del rapporto di lavoro, l'articolo 39 del CCNL stabilisce la facoltà per entrambe le parti contrattuali di poter risolvere il rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla succitata norma contrattuale. Qualora non vengono rispettati tali termini è possibile comunque risolvere il rapporto di lavoro stante l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere un'indennità sostitutiva, pari alle retribuzioni che avrebbe dovuto pagare durante il periodo di preavviso. La misura di tale indennità è determinata sulla base dell'orario di lavoro e dell'anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

Pertanto, il CCNL, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, precisa i necessari preavvisi da rispettare per la risoluzione del rapporto e le indennità da corrispondere in caso di mancato rispetto degli stessi.

Per quanto concerne, in particolare, i lavoratori stranieri, il T.U.I. contiene specifiche disposizioni volte alla tutela di tali soggetti. In particolare, l'articolo 5 bis (Contratto di soggiorno per lavoro subordinato) prevede la necessaria stipula del contratto di soggiorno, presupposto per il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, tale contratto deve contenere a norma del suddetto articolo:

- a) la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Il contratto di soggiorno deve essere necessariamente stipulato entro 8 giorni dall'ingresso del cittadino extracomunitario nel territorio dello Stato, presso il competente Sportello Unico per l'Immigrazione.

Per quanto concerne, in particolare, i lavoratori migranti è opportuno sottolineare che:

- ai sensi dell'articolo 22, comma 11, del T.U.I. la perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno per il lavoratore extracomunitario ed i suoi familiari regolarmente soggiornanti;
- ai sensi dell'articolo 22, comma 13, del medesimo T.U.I. *"in caso di rimpatrio il lavoratore extracomunitario conserva i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e può goderne indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità al verificarsi della maturazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente"*.

Per quanto concerne le sanzioni previste dalla normativa italiana in caso di riscontro di una situazione di lavoro domestico irregolare, si prevedono diverse sanzioni a seconda delle tipologie di irregolarità riscontrate delle competenti Autorità:

- in caso di omissione delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge bisogna fare riferimento all'articolo 19 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) (**all.14**), ove si prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa per non aver comunicato l'assunzione entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del lavoro oppure per non aver comunicato le variazioni e/o cessazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni, (articolo 4 bis del decreto legislativo del 21 aprile 2000, n. 181 come modificato dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo 17 dicembre 2002, n. 297) (**all.15**) il cui ammontare varia da € 100,00 a € 500,00 per ciascun lavoratore interessato;
- in caso di omissione contributiva (ovvero di mancato o ritardato pagamento dei contributi il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie - articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre del 2000, n. 388) (**all.16**) il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema: (ex tasso ufficiale di riferimento) maggiorato di 5,5 punti fino ad un massimo del 40% dell'importo dei contributi dovuti e non versati alle scadenze di legge;
- in caso di evasione contributiva (che si verifica quando il datore di lavoro, con l'intenzione di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate - articolo 116, comma 8, lettera b), della medesima legge n. 388/2000) il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al 30%, il cui ammontare non può essere, in ogni caso, superiore al 60% dell'importo della stessa contribuzione non versata entro la scadenza di legge;
- in caso di mancata consegna al lavoratore della lettera di assunzione (contratto individuale di lavoro) l'articolo 19, comma 2 del già citato decreto legislativo 276/2003 , il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 euro a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Particolari sanzioni sono previste a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di lavoratori domestici extracomunitari privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto o revocato. In questi casi si configura una responsabilità penale del datore di lavoro, la cui normativa di riferimento è contenuta nell'articolo 22, comma 12, del T.U.I.. In particolare nei

succitati casi il datore di lavoro è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Inoltre vi è un aggravante della pena comminata, da un terzo sino alla metà qualora:

- a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) i lavoratori occupati sono sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (comma 3 articolo 603 *bis* del codice penale).

Con la sentenza di condanna il giudice applica inoltre la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Infine, è opportuno segnalare l'articolo 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 ([all.17](#)), il quale prevede la possibile effettuazione della prestazione di lavoro domestico anche in via occasionale (invece che nell'ambito del consueto rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato). Tale norma ha previsto, infatti, (in sostituzione dei *voucher*) la possibilità, per il datore di lavoro domestico, di erogare il compenso dovuto al lavoratore mediante l'acquisto di un libretto nominativo prepagato denominato "*Libretto famiglia*". Quest'ultimo contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è pari a 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Si precisa, inoltre, che è previsto un limite massimo per il compenso, sia per il prestatore di lavoro che per l'utilizzatore, fissato in un massimo di 5 mila euro annui (con riferimento, rispettivamente, alla totalità degli utilizzatori e dei prestatori) e che è stabilito un ulteriore limite massimo di 2.500 euro riferito alle prestazioni complessivamente rese da ogni lavoratore in favore del medesimo datore di lavoro. Si ricorda, altresì, che l'ambito di applicazione della citata disposizione (art. 54 bis, comma 10) concerne le seguenti tipologie di prestazioni lavorative: piccoli lavori domestici, ivi inclusi il giardinaggio, pulizia e manutenzione; assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati o persone con disabilità ed insegnamento privato supplementare.

Per quanto attiene alla richiesta di indicare i dati statistici dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche infortunati, si forniscono, di seguito, i dati pubblicati dalla Consulenza Statistico Attuariale dell'INAIL (2016-2017).

Lavoratori addetti ai servizi domestici, familiari, di riassetto e di pulizie locali

Denunce di infortuni sul lavoro per genere e anno di accadimento

Genere	2016		2017	
	In complesso	di cui con esito mortale	In complesso	di cui con esito mortale
Femmine	4.452	8	4.570	5
Maschi	553	4	549	1
Totale complessivo	5.005	12	5.119	6

di cui in itinere

Genere	2016		2017	
	In complesso	di cui con esito mortale	In complesso	di cui con esito mortale
Femmine	1.073	2	1.187	1
Maschi	102	1	107	-
Totale complessivo	1.175	3	1.294	1

Fonte: Banca dati INAIL - Aggiornamento Aprile 2018

ARTICOLO 8

Per quanto riguarda la previsione di strumenti normativi che consentano di assicurare che i migranti ricevano un'offerta di lavoro o un contratto di impiego prima di attraversare la frontiera italiana, è opportuno, innanzi tutto, distinguere tra la condizione dei migranti extracomunitari ed i cittadini di stati membri dell'Unione Europea.

Ai cittadini comunitari ed ai loro familiari anche extracomunitari, infatti, è riconosciuto il diritto di libera circolazione, ingresso e soggiorno negli Stati Membri e si applica il decreto legislativo del 6 febbraio 2007, n. 30 (Attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri) (**all.18**) in virtù del riconoscimento di tale diritto, sancito dai Trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Per quanto concerne, invece, la condizione dei cittadini extracomunitari, bisogna far riferimento alle norme relative agli ingressi per lavoro subordinato ed in particolare agli articoli 22 e seguenti del T.U.I., che consentono di effettuare un controllo sugli ingressi per lavoro subordinato nel nostro Paese. Il succitato articolo 22 disciplina la procedura di *recruiting* di un lavoratore subordinato extracomunitario ponendo determinati obblighi a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore stesso.

Condizione preliminare all'assunzione è che il futuro datore di lavoro provveda alla richiesta di nulla osta al lavoro presso lo Sportello Unico per l'immigrazione della provincia di residenza o di quella in cui avrà luogo la prestazione lavorativa. Tale richiesta può essere nominativa e relativa quindi ad uno specifico lavoratore, oppure fare riferimento alle liste di cui all'articolo 21, comma 5, del T.U.I. (ovvero alle liste di lavoratori stranieri che intendono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato provenienti da Paesi con i quali l'Italia ha negoziato uno specifico accordo bilaterale).

In particolare, ai sensi dell'articolo 30 bis DPR n. 394 del 1999 (Regolamento di attuazione al T.U.) (**all.19**), la richiesta di nulla osta deve contenere:

- a) le generalità del datore di lavoro, la sede e l'indicazione del luogo ove verrà svolta la prestazione lavorativa;
- b) le generalità del lavoratore straniero che si intende assumere, comprensive della residenza all'estero;

- c) il trattamento retributivo ed assicurativo, nel rispetto delle leggi vigenti e dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, riportato anche sulla proposta di contratto di soggiorno;
- d) l'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Alla domanda deve inoltre essere allegata la proposta di stipula di un contratto di soggiorno con orario a tempo pieno o a tempo parziale e non inferiore a 20 ore settimanali e, nel caso di lavoro domestico, una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale.

Lo Sportello Unico per l'Immigrazione, apposito ufficio istituito presso le Prefetture e responsabile dell'intero procedimento di assunzione di lavoratori extracomunitari, nel termine massimo di sessanta giorni dalla presentazione della richiesta, rilascia, previa verifica della succitata documentazione, sentito il questore, il nulla osta nel rispetto dei limiti numerici, quantitativi e qualitativi determinati a norma dell'articolo 3, comma 4 del T.U.I. (ovvero alle quote massime di lavoratori da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, definite ogni anno con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il c.d. decreto flussi) e trasmette la documentazione agli uffici consolari situati nel Paese di origine al fine del rilascio del visto che consente l'ingresso nel territorio dello Stato. Qualora si tratti di datore di lavoro affetto da patologie o handicap, che ne limitano l'autosufficienza, che intenda assumere un lavoratore straniero per la sua assistenza, non è necessaria da parte dello Sportello Unico la verifica relativa alla sua capacità economica e alla congruità della stessa in relazione al nuovo rapporto di lavoro che intende porre in essere con il cittadino extracomunitario.

L'ottenimento del succitato nulla osta al lavoro è presupposto per il rilascio del permesso di soggiorno ai sensi dell'articolo 5 del T.U.I. Infatti, gli ingressi nel territorio dello Stato sono subordinati al possesso della documentazione richiesta ai fini dell'ottenimento del visto di cui all'articolo 4 del T.U.I. e dell'articolo 5 del Regolamento attuativo (ai sensi dei quali si richiede, tra l'altro, il possesso di idonea documentazione atta a confermare lo scopo e le condizioni del soggiorno). Il cittadino extracomunitario, munito di regolare visto d'ingresso, che intende far ingresso in Italia per prestarvi attività lavorativa, ha l'obbligo, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 5, comma 2, del T.U.I., di richiedere, entro il termine perentorio di 8 giorni dal suo ingresso nel territorio dello Stato, il permesso di soggiorno.

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro, che è rilasciato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro, di cui all'articolo 5-bis, sottoscritto presso il competente Sportello Unico per l'Immigrazione, deve contenere a pena di invalidità:

- a) la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

La durata del permesso di soggiorno per lavoro è 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 di soggiorno, salvo rinnovo, lo straniero ha l'obbligo di rientrare nel Paese di origine.

Per quanto attiene alle garanzie previste per i lavoratori domestici migranti, al termine del loro contratto, è opportuno premettere che, ai sensi dell'articolo 22, comma 11, del T.U.I., la perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Per quanto riguarda i diritti acquisiti durante il periodo di lavoro in Italia, in caso di rimpatrio, ai sensi dell'articolo 22, comma 13, del medesimo T.U.I. *“il lavoratore extracomunitario conserva i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e può goderne indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità al verificarsi della maturazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente”*.

Per incentivare la cooperazione bilaterale e creare un rapporto di collaborazione tra i Paesi coinvolti nel fenomeno migratorio, Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stipulato diversi accordi con Stati Terzi (Egitto, Marocco, Albania, Repubblica di Moldova, Sri Lanka, Filippine) al fine di rafforzare i canali di ingresso legali per i lavoratori stranieri, non soltanto per quanto riguarda il lavoro domestico ma per la generalità delle prestazioni lavorative. Tali accordi prevedono, tra l'altro, la collaborazione tra le competenti Amministrazioni dei due Paesi per favorire:

- lo scambio di informazioni sulla reciproca situazione del mercato del lavoro;
- la realizzazione di programmi di formazione professionale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corsi di lingua, educazione civica, orientamento professionale);
- lo scambio di esperienze e buone pratiche;
- la creazione di *data base*.

ARTICOLI 9 e 10

In merito a quanto previsto dagli articoli 9 e 10 della Convenzione in oggetto, si conferma quanto esposto nel rapporto precedente e si sottolinea che l'articolo 6 (Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)) del CCNL elenca gli elementi che devono essere contenuti nel contratto individuale di lavoro, nella norma contrattuale viene specificata la necessità di indicare anche per esempio l'esistenza o meno della convivenza; 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; durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione; eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro; collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma; retribuzione pattuita; luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte).

Secondo una sentenza della Corte di Cassazione (Sentenza 3 gennaio 2018, n.24), il datore di lavoro che non rispetti le 11 ore di riposo consecutivo della badante, potrà essere multato per sfruttamento della manodopera. La sentenza prevede che, per le badanti si applichi il decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66 (Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in

attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce) (**all.20**). che ha introdotto il diritto per ogni lavoratore di usufruire di 11 ore consecutive di riposo giornaliero, ad esclusione delle attività con periodi di lavoro frazionati durante la giornata o in regime di reperibilità.

Per quanto concerne il diritto, per i lavoratori domestici, di rimanere in possesso dei propri documenti di viaggio e di identità, l'articolo 4 (Documenti di lavoro) del CCNL prevede che, al momento dell'assunzione, il lavoratore domestico deve presentare in visione al datore di lavoro i seguenti documenti:

- documento di identità o altro documento equivalente ed eventuali diplomi professionali specifici;
- tessera sanitaria rilasciata gratuitamente dall'Azienda Sanitaria Locale;
- codice fiscale;
- permesso di soggiorno (per i lavoratori extracomunitari) o, se si è in attesa del rilascio del primo permesso di soggiorno per lavoro subordinato, la copia del modello di richiesta del permesso, rilasciata dallo Sportello Unico, e la ricevuta attestante la presentazione della richiesta del permesso, rilasciata dall'Ufficio postale abilitato.

Per quanto concerne la reperibilità dei lavoratori domestici si precisa che al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo che il lavoratore opponga un "giustificato motivo di impedimento" serio e circostanziato, senza mai pregiudicare il diritto al riposo giornaliero (soprattutto quando si parla di lavoratori conviventi).

L'art. 16 del CCNL però stabilisce anche che deve considerarsi lavoro straordinario soltanto quello che eccede la durata massima giornaliera o settimanale stabilita dall'art. 15 del CCNL e dovrà essere retribuito con la retribuzione globale di fatto maggiorata delle percentuali previste dall'art. 16, comma 3, del medesimo contratto.

Per le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, l'articolo 16 del CCNL stabilisce, altresì, che le ore di straordinario eccedenti le 40 ore settimanali e inferiori alle 44, se svolte dalle 6,00 alle 22,00, saranno retribuite con una maggiorazione più bassa, pari al 10%.

ARTICOLO 11

Per il 2018, è stato disposto un aumento dei minimi retributivi da corrispondere ai lavoratori domestici. I valori, infatti, sono stati adeguati alla variazione dell'indice Istat di riferimento (+0,8%) e ciò ha determinato un aumento dello stipendio che i datori di lavoro domestico dovranno corrispondere a colf e badanti.

Esattamente il 17 gennaio 2018, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è riunita la Commissione Nazionale prevista dall'articolo 44 del CCNL, per determinare i nuovi minimi retributivi derivanti dalla variazione del costo della vita.

La Commissione ha aggiornato, con decorrenza 1 gennaio 2018, le tabelle A,B,C,D,E,F e G, comprensive dei valori convenzionali di vitto e alloggio sulla base degli aumenti contrattuali e dei dati ISTAT, rilevati a novembre 2017, secondo quanto previsto dall'articolo 37 del CCNL nonché in considerazione dei chiarimenti a verbale allegati al CCNL stesso. Si allega la suddetta tabella dei minimi retributivi contrattuali aggiornati al 2018 (**all.21**). L'aumento riguarda solo coloro che retribuiscono il proprio collaboratore in base alle tariffe sindacali. Per i datori di lavoro domestici che già corrispondono invece importi più elevati per la presenza di un superminimo assorbibile, la retribuzione non varierà.

Per quanto concerne la protezione salariale senza discriminazione fondata sul sesso, si precisa che, ai sensi dell'articolo 28 (Divieto di discriminazione retributiva) del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) (**all.22**): *“E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni”*.

ARTICOLO 12

Si conferma quanto riportato nel rapporto precedente, sottolineando che il collaboratore convivente ha diritto di ricevere vitto e alloggio oltre alla normale retribuzione. Durante le giornate lavorate, vitto e alloggio vengono corrisposti in natura, mentre durante i periodi non lavorati, ma retribuiti (ferie, malattia), viene corrisposta una indennità sostitutiva. Questa ultima viene calcolata moltiplicando il numero dei giorni lavorativi per il valore della quota giornaliera i cui valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F. Nel caso in cui il collaboratore goda del vitto ma non dell'alloggio oppure il contrario, l'indennità sostitutiva sarà calcolata non sulla quota giornaliera intera ma solo sulla parte non goduta in natura. Infine, il CCNL prevede che nel caso di festività e ferie debba essere riconosciuta l'indennità di vitto e alloggio, sempre nel caso in cui non venga goduto comunque in natura.

Si ribadisce, inoltre, quanto già rappresentato nella risposta all'articolo 11.

ARTICOLO 14

Per quanto concerne le misure adottate per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri lavoratori in materia di sicurezza sociale e la maternità, si precisa che la legislazione riconosce ai lavoratori domestici le stesse tutele di cui godono gli altri lavoratori, anche in materia di previdenza sociale.

Al riguardo, si rappresenta che, in materia di tutela delle lavoratrici madri, la medesima è stata oggetto di due specifiche dichiarazioni a verbale inserite nell'articolo 24 del CCNL. Con dette dichiarazioni, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori hanno esplicitamente sottolineato la necessità di superare i limiti attuali adeguando la normativa contrattuale a quanto previsto dalla convenzione OIL n.189/2011. Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni. Mentre le Associazioni dei datori di lavoro hanno ritenuto che le attuali normative di legge rispettano sostanzialmente il dettato dalla Convenzione OIL n. 189/2011 che prevede, in favore delle lavoratrici del settore domestico, condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri settori tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie, datrici di lavoro domestico.

ARTICOLO 15

La materia delle agenzie private che reclutano o collocano anche lavoratori domestici è regolata dal decreto legislativo n.276/2003 e s.m.i.. La prevede legge specifiche procedure per l'autorizzazione e la conseguente iscrizione alle specifiche sezioni dell'Albo informatico delle

agenzie per il lavoro, gestito dall' Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). All'interno dell'Albo informatico, pertanto, sono presenti anche agenzie specializzate per il lavoro domestico.

Il lavoro sinergico e di stretto collegamento dell'ANPAL con gli uffici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è indispensabile per garantire la correttezza delle Agenzie nello svolgimento delle attività autorizzate e per prevenire fenomeni di abuso o di azioni fraudolente a danno dei lavoratori coinvolti. La normativa di riferimento prevede anche una procedura ad hoc per la verifica da parte dell'ANPAL di eventuali violazioni, strutturata nelle diverse fasi della diffida, sospensione, revoca (nei casi più gravi) delle Agenzie coinvolte.

Si segnala anche il fenomeno molto diffuso delle agenzie comunitarie di somministrazione di lavoro che, volendo operare in Italia, presentano apposita istanza di iscrizione all'Albo informatico italiano a titolo di pubblicità dichiarativa. A tale riguardo, la presenza, di una polizza fideiussoria adeguata ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c) del decreto legislativo n. 276/2003 ed emessa da un soggetto a ciò abilitato in Italia garantisce l'assolvimento da parte delle Agenzie comunitarie di obblighi di natura contributiva e retributiva, volti a tutelare le posizioni giuridiche soggettive coinvolte e tutelare i lavoratori somministrati (anche domestici), senza pregiudicare le condizioni di libera concorrenza del mercato.

Relativamente alle misure da adottare per assicurare che gli onorari fatturati dalle Agenzie private per l'impiego non vengano dedotti dalla remunerazione dei lavoratori domestici, si rimanda all'espresso divieto di oneri in capo ai lavoratori, disposto dall'articolo 11 del decreto legislativo n.276/2003.

ARTICOLI 16 e 17

Come già rappresentato nel rapporto precedente, ai sensi degli articoli 45 (Commissione paritetica nazionale) e 46 (Commissioni territoriali di conciliazione) del CCNL prima dell'azione giudiziaria può essere esperito il tentativo di conciliazione.

L'articolo 31 della legge 4 novembre 2010, n.183 (cd Collegato Lavoro – *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*) (**all.23**), prevede la nuova disciplina della “conciliazione e arbitrato” in materia di lavoro e modifica il testo dell'articolo 410 del Codice di procedura civile (**all.24**) che introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, introduce numerose innovazioni in ordine al ruolo dell' Ispettorato territoriale del lavoro (ITL), presso il quali opera la Commissione provinciale di conciliazione.

Anzitutto è mutata la composizione della stessa e conseguentemente, delle sottocommissioni: con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

È stata profondamente modificata anche la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione. A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- entro 20 giorni dalla richiesta può avversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- entro 10 giorni dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti all'Ispettorato territoriale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- entro 30 giorni dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione.

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (articolo 411, comma2 del codice di procedura civile) (**all.25**). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Inoltre, per quanto concerne le relazioni sindacali tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro domestico, si evidenzia che sono improntate alla bilateralità. L'articolo 47 del CCNL, infatti, contempla l'Ente bilaterale composto da rappresentanti datoriali e dei lavoratori in misura identica (50% ciascuno), presso il quale è costituita, ai sensi dell'articolo 45 del CCNL, una Commissione paritetica nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, che abbiano stipulato il CCNL, il cui compito principale consiste nella decisione delle controversie, individuali o collettive, sorte in relazione al rapporto di lavoro e relative alla interpretazione delle norme del contratto.

Ad ogni buon fine si forniscono, di seguito, i dati (2017) relativi agli istituti della conciliazione monocratica e della diffida accertativa ex articoli 11 e 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 (Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30) (**all.26**) pubblicati dall'INL, dai quali però non è possibile estrapolare dati specifici inerenti la materia della Convenzione in oggetto.

In particolare si evidenzia che, a fronte di n. 42.443 segnalazioni (c.d. R.I. - Richieste d'intervento) pervenute agli Uffici territoriali nel corso dell'anno 2017, in circa il 23% dei casi (dato stabile rispetto al 2016) è stata avviata la conciliazione monocratica con la presenza sia del datore di lavoro sia del lavoratore.

La maggior parte delle conciliazioni monocratiche avviate con la presentazione di entrambe le parti interessate risulta concentrata nelle seguenti Regioni: Calabria (n. 1.171), Emilia Romagna (n. 1.028), Sardegna (n. 998) e Toscana (n. 976).

Al riguardo si evidenzia che, a fronte di n. 9.920 conciliazioni in cui si sono presentate entrambe le parti, n. 7.407 hanno avuto esito positivo a seguito del raggiungimento di un accordo tra le parti intervenute, con una percentuale di circa il 75%, dato sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

Il numero di conciliazioni riuscite appare particolarmente significativo nelle seguenti Regioni: Calabria (n. 988), Emilia Romagna (n. 832), Toscana (n. 709) e Lombardia (n. 701). (dati

estrapolati dal Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – Anno 2017).

PARTE V DEL RAPPORTO - APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE IN PRATICA

In riferimento alla richiesta di informazioni da parte della Commissione di Esperti, si rappresenta quanto segue.

In merito alla richiesta di informazioni sulle misure di “enforcement” adottate e sui dati ispettivi rilevati, formulate nel questionario con riferimento agli articoli 4, 6, 7, 10, 11, 15 e 17 della Convenzione in oggetto, si fa presente quanto segue.

Innanzitutto, è opportuno ribadire che gli ispettori del lavoro sono dotati del potere di accesso sui luoghi di lavoro, disciplinato dall'articolo 8 del DPR 19 marzo 1955, n.520⁴, 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. La predetta limitazioni, però non impedisce agli ispettori di esercitare i propri poteri di vigilanza nei confronti dei datori di lavoro domestici.

Pertanto, il personale ispettivo coordinato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) effettua gli accertamenti di competenza provvedendo alla verifica della corretta instaurazione e svolgimento dei relativi rapporti di lavoro, anche dal punto di vista assicurativo e previdenziale, del rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente in materia di condizioni di lavoro – ivi comprese le disposizioni poste a tutela dell'integrità psico-fisica nel caso di lavoratori minori, e dell'osservanza delle norme relative all'orario lavorativo, al riposo giornaliero e settimanale e alle ferie annuali, alla parità uomo-donna in materia di lavoro, alla tutela della genitorialità e alla regolare occupazione di cittadini extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno.

Il rispetto della disciplina di riferimento viene dunque assicurato anche attraverso l'attivazione del sistema sanzionatorio previsto dalla normativa generale, in quanto compatibile con le caratteristiche peculiari di tale speciale tipologia lavorativa. A conclusione dei controlli svolti, infatti, il personale ispettivo redige e notifica all'eventuale trasgressore un verbale finale di contestazione di tutte le violazioni di natura penale e/o amministrativa riscontrate e procede, altresì, alle eventuali informative di reato alla competente autorità giudiziaria o all'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dall'ordinamento. Allo stesso modo, come avviene per le altre tipologie di lavoratori, ove ne ricorrono i presupposti, gli ispettori del lavoro ricorrono ordinariamente agli istituti della conciliazione monocratica e della diffida accertativa ex articoli 11 e 12 del decreto legislativo 124/2004, per assicurare una efficace e celere tutela dei diritti patrimoniali dei lavoratori domestici.

In merito ai risultati dell'attività di vigilanza svolta nel triennio 2015-2017 nel settore in esame, corrispondente al codice Ateco T (*Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico: produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio*), in primo luogo si evidenzia l'opportunità di parametrare il dato relativo agli illeciti riscontrati sia con

⁴ Articolo 8 del DPR 520/1955: “Gli ispettori del lavoro, nei limiti del servizio a cui sono destinati, e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalle singole leggi e dai regolamenti, sono ufficiali di polizia giudiziaria. Gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora; del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi, dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge. Gli ispettori possono richiedere l'opera dell'ufficiale sanitario, dei sanitari dipendenti da enti pubblici e dei medici di fabbrica, quando debbano compiere accertamenti sulle condizioni sanitarie dei prestatori d'opera e sulle condizioni igieniche dei locali di lavoro e delle loro dipendenze. Agli ispettori non spetta alcuna quota sui proventi delle penalità derivanti dalle contravvenzioni”.

riferimento all'effettivo numero di accessi ispettivi realizzati sia rispetto al numero delle pratiche complessivamente definite in tale ambito; si precisa, inoltre, che quest'ultimo dato può riguardare anche la conclusione di accessi ispettivi iniziati in anni precedenti rispetto a quello esaminato.

In particolare, si rileva che, in considerazione del numero di ispezioni svolte (n. 1.148 nel 2017, n. 1.113 nel 2016 e n. 1.443 nel 2015) nel suddetto settore merceologico, emerge una significativa rilevanza del tasso di irregolarità accertato. Nello specifico, infatti, a fronte di n. 579 ispezioni in cui sono state rilevate irregolarità nel 2017, n. 825 nel 2016 e n. 1.240 nel 2015, la percentuale di irregolarità riscontrata nel corso dell'anno 2017 è pari al 54,21%, in relazione a n. 1.068 ispezioni definite nello stesso anno; è pari al 69,27%, su n. 1.191 verifiche ispettive concluse nell'anno 2016 e al 72,18% su n. 1.718 accertamenti definiti nell'anno 2015.

Si segnala, inoltre, che nel settore di riferimento è stata accertata l'occupazione irregolare di n. 260 lavoratori, nel corso dell'anno 2017, di n. 268 lavoratori nel 2016 e di n. 266 nel 2015. Tra i lavoratori irregolari sono risultati occupati in nero n. 123 lavoratori nel 2017 (pari al 47,31% dei lavoratori irregolari), n. 163 nel 2016 (pari al 60,82% dei lavoratori irregolari) e n. 150 nel 2015 (pari al 56,39% dei lavoratori irregolari), dei quali, rispettivamente, n. 2 clandestini nel 2017, n. 1 nel 2016 e n. 42 nel 2015.

Si evidenzia, peraltro, come nell'ambito del settore del lavoro domestico possa riscontrarsi anche il fenomeno dell'utilizzo irregolare di tipologie contrattuali atipiche e flessibili con il conseguente accertamento, da parte del personale ispettivo, dell'eventuale difformità tra oggetto contrattuale e realizzazione concreta del rapporto di lavoro. In tali casi, le verifiche ispettive risultano mirate al contrasto dei citati comportamenti elusivi consentendo l'emersione di rapporti di lavoro irregolari e comportando l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie previste dalle norme di legge oltre che l'eventuale recupero dei premi assicurativi e dei contributi previdenziali omessi: nello specifico, il personale ispettivo ha provveduto alla riqualificazione di n. 46 rapporti di lavoro nel 2017, a fronte di n. 18 nel 2016 e n. 25 nel 2015.

In occasione della programmazione annuale dell'attività di vigilanza, costituiscono, infine, oggetto di particolare interesse ispettivo anche le verifiche concernenti la regolarità dei fenomeni di esternalizzazione dei servizi di assistenza alla persona (in specie, disabili ed anziani) di tipo domiciliare (oltre che presso strutture ospedaliere) e delle attività di intermediazione di colf e badanti svolte da associazioni/cooperative sociali in ambito domestico (oltre che nelle case di riposo e nelle strutture socio-assistenziali): al riguardo, sono stati rilevati n. 5 fenomeni interposti nel 2017, a fronte di n. 8 nel 2016 e n. 12 nel 2015.

I citati dati confermano, pertanto, l'efficacia della metodologia di programmazione delle ispezioni che si presenta strettamente connessa all'analisi delle specifiche caratteristiche della realtà socio-economica locale, sotto il profilo lavoristico, contribuendo a contenere e contrastare gli eventuali effetti distorsivi che i suddetti fenomeni illeciti possono esercitare sul mercato del lavoro.

ALLEGATI

1. Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
2. Legge 18 maggio 1973, n. 304;
3. Articolo 26 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403;
4. Circolare INPS n. 89 del 6 maggio 1989;
5. Legge 2 aprile 1958, 339;
6. Articolo 7 della Legge 30 marzo 2001, n. 152;

7. Legge del 14 settembre 2011, n. 148;
8. Articolo 603-bis del codice penale;
9. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
10. Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109;
11. Decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 151;
12. Decreto 10 febbraio 2017 del Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero economia e finanza;
13. Decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152;
14. Decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276;
15. Articolo 4 bis del decreto legislativo del 21 aprile 2000, n. 181;
16. Articolo 116, comma 8, legge 23 dicembre del 2000, n. 388;
17. Legge 21 giugno 2017, n. 96,
18. Decreto legislativo del 6 febbraio 2007, n. 30;
19. Articolo 30 bis DPR n. 394 del 1999;
20. Decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66
21. Tabella minimi retributivi 2018;
22. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
23. Legge 4 novembre 2010, n.183;
24. Articolo 410 del codice di procedura civile;
25. Articolo 411 del codice di procedura civile;
26. Decreto legislativo 23 aprile 2004, n.124;
27. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.