

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 189/2011 (Lavoratrici e lavoratori domestici)

Anno 2019

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 (all.1);
2. **Legge 2 aprile 1958 n. 339** (“Per la tutela del rapporto di lavoro domestico”) (all.2);
3. **Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403** (Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonche' dei lavoratori addetti a servizi di riassetto e di pulizia dei locali) (all.3);
4. **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° luglio 2013** (scadenza 31 dicembre 2016¹) sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico(d'ora in avanti CCNL) (all.4) ;
5. **Accordo del 15 gennaio 2019 sui nuovi minimi retributivi**, siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo (all.5).

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, in aggiornamento e ad integrazione di quanto già descritto nel rapporto precedente, elaborato nel 2018, (all.6), si rappresenta quanto segue.

ARTICOLO 1

Si conferma quanto riportato nel precedente rapporto e si provvede all'aggiornamento dei dati dell'Osservatorio INPS sui lavoratori domestici. Nell'anno 2018 i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono stati 859.233, con un decremento rispetto al 2017 pari a -1,4%; una più ampia diminuzione si è registrata nel biennio 2013-2014 (-4,9%), dopo il forte aumento del numero di lavoratori del 2012 (+12,3% rispetto all'anno precedente) per effetto della sanatoria riguardante i lavoratori extracomunitari irregolari (decreto legislativo del 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.7).

Negli ultimi sei anni si nota che il trend decrescente del numero di lavoratori domestici riscontrato nel complesso è simile tra maschi e femmine, anche se la composizione per genere evidenzia una netta prevalenza di femmine, il cui peso sul totale è aumentato nel corso del tempo e ha raggiunto nel 2018 il valore massimo degli ultimi sei anni, pari all'88,4%.

¹ Si rappresenta che, sebbene scaduto, lo stesso continua ad essere valido, in virtù del principio di ultrattività, fino al suo rinnovo. Pertanto la normativa nazionale è 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”.

Prospetto 1: NUMERO DI LAVORATORI DOMESTICI PER ANNO E SESSO

Anno	Sesso				Totale
	Maschi	%	Femmine	%	
2013	160.692	16,7	803.543	83,3	964.235
2014	123.486	13,5	793.648	86,5	917.134
2015	111.691	12,4	786.757	87,6	898.448
2016	105.279	12,0	770.338	88,0	875.617
2017	103.057	11,8	767.983	88,2	871.040
2018	99.476	11,6	759.757	88,4	859.233

Nel 2018 la distribuzione territoriale dei lavoratori domestici in base al luogo di lavoro evidenzia che il Nord-Ovest è l'area geografica che, con il 29,7%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Centro con il 28,4%, dal Nord-Est con il 20%, dal Sud con il 12,3% e dalle isole con il 9,6%.

Prospetto 2: NUMERO DI LAVORATORI DOMESTICI PER REGIONE E SESSO

Anno 2018

Regione	Sesso			Totale
	Maschi	Femmine		
Piemonte	5.320	63.346		68.666
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	101	1.653		1.754
Liguria	3.105	26.290		29.395
Lombardia	19.968	135.499		155.467
Trentino-Alto-Adige	609	11.804		12.413
Veneto	5.334	59.764		65.098
Friuli-Venezia Giulia	1.083	17.653		18.736
Emilia-Romagna	6.008	69.389		75.397
Toscana	8.126	66.473		74.599
Umbria	1.522	16.778		18.300
Marche	1.883	22.219		24.102
Lazio	19.262	107.957		127.219
Abruzzo	932	12.394		13.326
Molise	128	1.928		2.056
Campania	7.996	40.163		48.159
Puglia	2.714	23.167		25.881
Basilicata	247	3.019		3.266
Calabria	2.096	10.879		12.975
Sicilia	8.755	27.065		35.820
Sardegna	4.287	42.317		46.604
Italia	99.476	759.757		859.233
Nord Ovest	28.494	226.788		255.282
Nord Est	13.034	158.610		171.644
Centro	30.793	213.427		244.220
Sud	14.113	91.550		105.663
Isole	13.042	69.382		82.424

La Regione che presenta il maggior numero di lavoratori domestici, sia per i maschi che per le femmine, è la Lombardia, con 155.467 lavoratori (18,1%), seguita dal Lazio (14,8%), dall'Emilia Romagna (8,8%) e dalla Toscana (8,7%). In queste quattro regioni si concentra più della metà dei lavoratori domestici in Italia.

ARTICOLI 2, 3 e 4

Si conferma quanto riportato nel precedente rapporto.

ARTICOLO 5

Ad integrazione di quanto già rappresentato nel rapporto precedente in relazione all'articolo 5, ove viene richiesto di descrivere le misure volte ad assicurare che i lavoratori e le lavoratrici domestiche siano effettivamente tutelate contro tutte le forme di abuso, sfruttamento e violenza, si osserva che, per quanto riguarda la tutela dei lavoratori cittadini di Paesi Terzi, il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, ovvero il *"Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"* (di seguito TUI) (all.8) è stato modificato dal decreto legge n. 113 del 4 ottobre 2018, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 132 del 1 dicembre 2018, che ha abrogato il permesso di soggiorno per motivi umanitari. Anche in seguito alle succitate modifiche, l'ordinamento italiano garantisce un'effettiva tutela per le vittime di abusi o sfruttamento lavorativo, che denunciano il proprio datore di lavoro, prevedendo il rilascio di un apposito permesso di soggiorno.

In particolare, all'articolo 22, comma 12 bis, del citato TUI, è previsto che, qualora il lavoratore assunto irregolarmente presenti denuncia nei confronti del proprio datore di lavoro e cooperi nel relativo procedimento penale, previo parere favorevole del Procuratore della Repubblica, il questore competente rilascia uno speciale permesso di soggiorno. Tale titolo di soggiorno è denominato, ai sensi del nuovo comma 12 sexies del succitato art. 22 TUI, *"casi speciali"* e consente lo svolgimento di attività lavorativa. Tale permesso di soggiorno è convertibile, a scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.

In aggiunta a quanto già riportato nel precedente rapporto si riafferma che l'articolo 24 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"* (all.9) prevede il congedo per le donne vittime di violenza. Tale disposizione riconosce questo speciale congedo alle donne vittime di violenza di genere che siano inserite in appositi percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, e che siano:

- Lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato;
- Lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato;
- Lavoratrici autonome;
- Lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS;
- Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

L'articolo 24 citato regola le modalità per fruire del congedo e, in particolare, stabilisce che:

- il congedo ha la durata massima di 3 mesi, ed è possibile fruirne entro 3 anni dall'inizio del percorso di protezione, su base oraria o giornaliera;
- il congedo è coperto da un'indennità corrispondente al 100% dell'ultima retribuzione, calcolata

prendendo a riferimento le voci fisse e continuative della retribuzione media giornaliera del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo;

- il congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;

- l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro, che poi detrae il suo importo da quello dei contributi previdenziali dovuti all'INPS, effettuando così il conguaglio.

In particolare in ordine ai progressi dell'ordinamento italiano circa la tutela dei lavoratori domestici rispetto a tutte le forme di discriminazione e molestie si segnala che il Dlgs n. 198/2006, recante codice delle pari opportunità espressamente prevede per tutti i lavoratori e le lavoratrici, all'Art. 26. *Molestie e molestie sessuali (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)* quanto di seguito riportato:" 1. *Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.* 2. *Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.* 2-bis. *Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservisi sottomessi.* 3. *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.* Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne".

ARTICOLI 6 , 7, 8, 9 e 10

Si conferma quanto riportato nel rapporto precedente del 2018.

ARTICOLO 11

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato. Tuttavia si conferma quanto riportato nel precedente rapporto e si segnala che il 15 gennaio 2019, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato siglato, dalla Commissione Nazionale, per l'aggiornamento retributivo, l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita.

La Commissione ha aggiornato, con decorrenza 1 gennaio 2019, 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 2018, secondo quanto previsto dall'articolo 37 del CCNL nonché in considerazione dei chiarimenti a verbale allegati al CCNL stesso (allegato 5).

ARTICOLI 12, 13, 14 E 15

Non si segnalano modifiche o integrazioni rispetto al precedente rapporto 2018.

ARTICOLI 16 e 17

Si conferma quanto riportato nel precedente rapporto e si provvede all'aggiornamento dei dati (2018) 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.9) pubblicati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), dai quali però non è possibile estrapolare dati specifici inerenti la materia della Convenzione in oggetto.

Il personale ispettivo ha ancora tutelato in maniera tempestiva ed efficace i diritti patrimoniali dei lavoratori attraverso il ricorso ai poteri di conciliazione monocratica e diffida. Circa il 24% (dato allineato al 23% degli anni precedenti) delle 43.725 richieste d'intervento pervenute agli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) (42.443 nel 2017) è stato trattato con il tentativo di conciliazione monocratica alla presenza del datore di lavoro e del lavoratore interessati.

La maggior concentrazione di conciliazioni monocratiche avviate con la presentazione di entrambe le parti si è registrata in: Calabria (1.380, positivamente risolte in 1.123 casi), Emilia Romagna (1.185 positivamente risolte in 903 casi), Campania (1.149 positivamente risolte in 868 casi) e Lombardia (989 positivamente risolte in 814 casi).

Le risultanze che ne sono state ricavate confermano l'incisività dello strumento atteso che delle 10.157 conciliazioni esperite (9.920 nel 2017), 7.951 (oltre il 78%) hanno sortito esito positivo per essersi raggiunto un accordo tra le parti (a fronte delle 7.407 del 2017, pari al 75% dei casi).

Anche l'istituto delle diffide accertative per crediti patrimoniali ha fatto registrare un andamento positivo, essendone state convalidate il 98% (10.306 sulle complessive 10567, a fronte di 261 mancate convalide).

Delle diffide convalidate, 3.338 sono state ottemperate dai datori di lavoro, con un integrale recupero delle somme vantate dai lavoratori; per altri 3.013 casi di diffide non ottemperate è stato altresì attivato lo strumento di tutela delle conciliazioni monocratiche.

Il più alto numero di diffide convalidate si è registrato in Toscana (1.287), Lombardia (1.162) e Puglia (1.025).

Infine si provvede all'aggiornamento dei risultati dell'attività di vigilanza, con riferimento all'esito delle ispezioni svolte nel corso dell'anno 2018 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 da parte di famiglie e convivenze*). Al riguardo, si ribadisce la necessità di parametrare il dato relativo agli illeciti riscontrati sia con riferimento all'effettivo numero di accessi ispettivi effettuati sia al numero delle pratiche complessivamente definite in tale ambito e si conferma che quest'ultimo dato può riguardare anche la conclusione di accessi ispettivi iniziati in anni precedenti rispetto a quello esaminato.

In particolare, si rappresenta che nel 2018 sono stati effettuati n. 1.106 accessi ispettivi nel suddetto settore merceologico, riscontrando un tasso di irregolarità pari al 54,10% del totale delle ispezioni definite (n. 963) nel medesimo anno: il numero di verifiche in occasione delle quali sono stati rilevati illeciti risulta, infatti, pari a n. 521.

Si segnala, inoltre, che nel settore di riferimento è stato accertato l'impiego irregolare di n. 250 lavoratori, tra i quali n. 59 sono risultati occupati in nero, di cui n. 2 privi di permesso di soggiorno.

Si evidenzia, altresì, che, nell'ambito del settore in esame, come già accaduto nell'anno precedente, il personale ispettivo ha rilevato anche fenomeni di difformità tra la tipologia contrattuale formalmente adottata e le effettive modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, provvedendo alla irrogazione delle eventuali sanzioni connesse previste dalla legge oltre che al recupero dei premi assicurativi e dei contributi previdenziali omessi: nello specifico, nel corso del 2018, sono stati oggetto di riqualificazione n. 39 rapporti di lavoro.

Infine, si segnala che il personale ispettivo è altresì costantemente impegnato nell'effettuazione di iniziative di prevenzione e promozione (ex articolo 8 del decreto legislativo n. 124/2004) al fine di illustrare le

corrette modalità di applicazione della normativa lavoristica vigente e incentivare la regolarità delle condotte dei soggetti operanti nel mercato del lavoro. Con riferimento alle problematiche connesse all'argomento in analisi si segnala come, ad esempio, nel corso del 2018, l'ITL Bologna abbia realizzato un incontro informativo sul tema *"Regolarità del rapporto di lavoro domestico delle assistenti familiari"*.

ALLEGATI:

1. Codice civile: articoli 2240 -2246 e articoli 2094-2134;
2. Legge 2 aprile 1958 n. 339;
3. Decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
4. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° Luglio 2013;
5. Accordo del 15 gennaio 2019 sui nuovi minimi retributivi;
6. Rapporto OIL sulla Convenzione 189/2011 del 2018;
7. Decreto legislativo del 16 luglio 2012, n. 109;
8. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico sull'Immigrazione);
9. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80;
10. Osservazioni CGIL CISL UIL;
11. 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.