

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.189 DEL 2011
(LAVORATRICI E LAVORATORI DOMESTICI).**
(Aggiornamenti Anno 2020).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 189/2011, si forniscono gli aggiornamenti di maggior rilievo intervenuti nel breve periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto elaborato nel 2019, che ad ogni buon fine si allega (all.1) e si rappresenta quanto segue.

ARTICOLO 1

Si segnala in primo luogo che in data 8 settembre 2020 è stato firmato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (d'ora in avanti CCNL) (all.2). Il contratto decorre dal 1° ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022 e resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo (articolo 54 (Decorrenza e durata) del CCNL).

Tra le varie novità introdotte dal suddetto contratto si evidenzia, innanzitutto, che i collaboratori domestici, colf, badanti e babysitter, si chiameranno d'ora in poi assistenti familiari (pertanto non più prestatori di lavoro come previsto nel CCNL precedente) e saranno inquadrati in livelli diversi a seconda delle loro competenze e mansioni, tenendo soprattutto in considerazione il lavoro di cura dei bambini e delle persone non autosufficienti. Ai sensi del nuovo articolo 1, comma 1, del CCNL: *“Il contratto si applica agli assistenti familiari (cOLF, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto”.*

Nell'ambito del personale domestico, l'articolo 5 della legge n. 339/1958 distingue i lavoratori con mansioni impiegatizie (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomatiche, 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. Lo stesso, all'articolo 9 (Inquadramento dei lavoratori), a cui si rinvia, prevede per gli assistenti familiari **quattro livelli** di inquadramento (A/B/C/D), ciascuno dei quali è suddiviso in **due parametri retributivi** - normale e super, sulla base delle mansioni concretamente svolte. L'articolo 9 introduce, altresì, una nuova figura professionale: quella **dell'assistente familiare educatore formato** (inquadратo nel profilo D Super) ovvero *“lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali”.*

Si provvede, infine, all'aggiornamento dei dati dell'Osservatorio INPS sui **lavoratori domestici** (a cura del Coordinamento Generale Statistico Attuariale). Nell'anno 2019 i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono stati **848.987**, con un decremento rispetto al 2018 pari a -1,8%. Dalla serie storica degli 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 2019 il valore massimo degli ultimi sei anni, pari all'88,7%.

Prospetto 1: NUMERO DI LAVORATORI DOMESTICI PER ANNO E SESSO

Anno	Sesso				Totale
	Maschi	%	Femmine	%	
2014	124.402	13,5	795.446	86,5	919.848
2015	112.857	12,5	790.309	87,5	903.166
2016	105.715	12,0	771.708	88,0	877.423
2017	103.481	11,9	769.549	88,1	873.030
2018	100.743	11,7	763.977	88,3	864.720
2019	95.662	11,3	753.325	88,7	848.987

Nel 2019 la distribuzione territoriale dei lavoratori domestici in base al luogo di lavoro evidenzia che il Nord-Ovest è l'area geografica che, con il 29,9%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Centro con il 28,2%, dal Nord-Est con il 20,3%, dal Sud con l'11,9% e dalle isole con il 9,7%.

Prospetto 2: NUMERO DI LAVORATORI DOMESTICI PER REGIONE E SESSO
Anno 2019

Regione	Sesso			Totale
	Maschi	Femmine		
Piemonte	5.023	62.636		67.659
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	105	1.693		1.798
Liguria	3.055	26.403		29.458
Lombardia	18.826	136.237		155.063
Trentino-Alto-Adige	569	11.895		12.464
Veneto	5.304	60.310		65.614
Friuli-Venezia Giulia	1.093	18.132		19.225
Emilia-Romagna	5.709	69.152		74.861
Toscana	7.946	65.738		73.684
Umbria	1.531	16.737		18.268
Marche	1.775	21.985		23.760
Lazio	18.287	105.233		123.520
Abruzzo	932	12.197		13.129
Molise	131	1.940		2.071
Campania	7.679	38.410		46.089
Puglia	2.617	21.958		24.575
Basilicata	285	2.830		3.115
Calabria	2.038	10.535		12.573
Sicilia	8.421	26.568		34.989
Sardegna	4.336	42.736		47.072
Italia	95.662	753.325		848.987
Nord Ovest	27.009	226.969		253.978
Nord Est	12.675	159.489		172.164
Centro	29.539	209.693		239.232
Sud	13.682	87.870		101.552
Isole	12.757	69.304		82.061

La Regione che presenta il maggior numero di lavoratori domestici, sia per i maschi che per le femmine, è la Lombardia, con 155.063 lavoratori (18,3%), seguita dal Lazio (14,5%), dall'Emilia Romagna (8,8%) e dalla Toscana (8,7%). In queste quattro regioni si concentra più della metà dei lavoratori domestici in Italia.

La composizione dei lavoratori per nazionalità evidenzia una forte prevalenza di lavoratori stranieri, che nel 2019 risultano essere il 70,3% del totale. Con riferimento alla distribuzione regionale per nazionalità, in Lombardia si concentra la maggior parte dei lavoratori domestici stranieri nell'anno 2019, con 124.106 lavoratori (il 20,8% del totale dei lavoratori domestici stranieri), a seguire il Lazio (16,9%) e l'Emilia-Romagna (10,2%); i lavoratori italiani, invece, sono maggiormente presenti in Sardegna (15,1%), Lombardia (12,3%) e Lazio (8,9%).

Prospetto 3: NUMERO DI LAVORATORI DOMESTICI PER REGIONE E NAZIONALITÀ
Anni 2017 - 2019

Regione	Nazionalità					
	Italiani		Stranieri			
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Piemonte	20.043	20.600	20.802	50.153	48.393	46.857
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	504	517	532	1.320	1.246	1.266
Liguria	7.672	8.150	8.281	21.724	21.433	21.177
Lombardia	28.861	30.303	30.957	128.530	126.059	124.106
Trentino-Alto-Adige	3.632	3.551	3.526	8.942	8.899	8.938
Veneto	15.762	16.427	16.939	49.903	48.989	48.675
Friuli-Venezia Giulia	5.074	5.401	5.589	13.109	13.411	13.636
Emilia-Romagna	13.039	13.761	14.197	63.789	62.048	60.664
Toscana	18.658	19.860	19.786	56.456	55.141	53.898
Umbria	4.260	4.571	4.762	14.279	13.837	13.506
Marche	7.121	7.427	7.502	17.616	16.805	16.258
Lazio	21.413	22.413	22.490	108.716	105.780	101.030
Abruzzo	5.053	5.303	5.588	8.530	8.139	7.541
Molise	1.115	1.122	1.167	1.032	952	904
Campania	17.116	17.151	16.991	33.871	31.488	29.098
Puglia	12.385	12.891	12.582	14.429	13.232	11.993
Basilicata	1.456	1.422	1.476	2.067	1.864	1.639
Calabria	5.725	5.532	5.657	8.112	7.599	6.916
Sicilia	14.806	14.966	15.055	22.064	21.196	19.934
Sardegna	35.391	37.572	38.144	9.302	9.269	8.928
Totale	239.086	248.940	252.023	633.944	615.780	596.964
Nord Ovest	57.080	59.570	60.572	201.727	197.131	193.406
Nord Est	37.507	39.140	40.251	135.743	133.347	131.913
Centro	51.452	54.271	54.540	197.067	191.563	184.692
Sud	42.850	43.421	43.461	68.041	63.274	58.091
Isole	50.197	52.538	53.199	31.366	30.465	28.862

ARTICOLO 4

Si conferma quanto già riportato nei precedenti rapporti e si segnala che il nuovo CCNL ha modificato i "Permessi per formazione professionale". Difatti, ai sensi dell'articolo 20 "I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi¹, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari". Il monte ore annuo dei permessi retribuiti è pari a 64 ore per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf.

¹ L'articolo 9 del precedente contratto prevedeva un'anzianità di servizio pari ad almeno 12 mesi.

ARTICOLO 5

Ad integrazione di quanto già rappresentato nel rapporto precedente in relazione all'articolo 5, si osserva che il Decreto - Legge n. 34 del 19 maggio 2020 *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, come convertito, con modificazioni dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020 (all.3 Testo coordinato del Decreto -Legge 19 maggio 2020, n.34), ha introdotto un provvedimento di emersione dei rapporti di lavoro irregolari destinato agli stranieri presenti sul territorio nazionale antecedentemente alla data dell'8 marzo 2020. In particolare, l'articolo 103 del citato Decreto-Legge ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di presentare apposita istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto irregolare in corso. Parallelamente, anche i cittadini stranieri hanno avuto la possibilità di richiedere l'emissione di uno speciale permesso di soggiorno temporaneo (valido per un periodo di sei mesi dalla presentazione dell'istanza) esibendo la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento di attività lavorativa antecedentemente allo scorso 31 ottobre 2019. Le disposizioni in parola hanno riguardato (oltre che i settori dell'agricoltura, allevamento, pesca, zootecnica e attività connesse) anche le attività di assistenza alla persona o il lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare. La procedura di emersione si è chiusa lo scorso 15 agosto 2020: in totale sono state presentate 207.542 domande, di queste l'85% (per un totale di 176.848 domande) ha riguardato l'ambito del lavoro domestico e sono 136.138 i datori di lavoro di nazionalità italiana. Rispetto al Paese di provenienza del lavoratore, ai primi posti risultano l'Ucraina, il Bangladesh e il Pakistan.

In aggiunta a quanto già riportato nel precedente rapporto in merito al congedo per le donne vittime di violenza, si segnala che è stato introdotto l'articolo 21 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere) nel nuovo CCNL che prevede quanto segue: *"Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice 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, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo".*

ARTICOLO 10

Si ribadisce che, in Italia, alle lavoratrici 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 nuovo CCNL di seguito indicati: articolo 13 (Riposo settimanale), articolo 14 (Orario di lavoro), articolo 15 (Lavoro straordinario) e articolo 17 (Ferie).

ARTICOLO 11

Ai sensi dell'articolo 34 (Retribuzione e prospetto paga) del CCNL², a cui si rinvia, la retribuzione dei lavoratori domestici è composta: dalla retribuzione minima contrattuale; da eventuali scatti di anzianità; da eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio; da eventuale superminimo.

L'articolo 35 stabilisce che i minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E ,G, H, I e L allegate al CCNL e sono rivalutati annualmente.

L'articolo 38 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 45 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. 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 segnala che, il 31 gennaio 2020, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è riunita, formalmente convocata, la Commissione Nazionale per determinare i nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita. La Commissione ha aggiornato, con decorrenza 1 gennaio 2020, 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 (allegati 4 e 5).

ARTICOLO 14

Come già evidenziato nei rapporti precedenti, 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 maternità, si precisa che la legislazione nazionale riconosce ai lavoratori domestici le stesse tutele di cui godono gli altri lavoratori, anche in materia di previdenza sociale.

Si segnala, altresì, che l'indennità Covid-19 è stata prevista anche per i lavoratori domestici. La misura straordinaria di sostegno è stata introdotta dall'articolo 85 del già citato decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto "decreto Rilancio") per supportare i lavoratori domestici in condizioni di difficoltà economica causata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19. L'indennità è stata destinata ai lavoratori domestici non conviventi con il datore di lavoro che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore

² Si segnala che l'articolo 34 (Retribuzione e prospetto paga) del CCNL, corrispondente all'articolo 33 del precedente CCNL, è stato riformulato con l'inserimento dei commi 3,4 e 7.

a 10 ore settimanali. L'indennità per lavoro domestico (indennità LD) è stata riconosciuta per i mesi di aprile e maggio 2020 con un importo di 500 euro per ciascun mese ed erogata dall'INPS in un'unica soluzione.

Infine, si segnala che, il comma 4 dell'articolo 19 del CCNL, garantisce al padre lavoratore le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.

ARTICOLI 16 e 17

Si conferma quanto già affermato nel precedente rapporto relativo all'anno 2019, circa l'impossibilità di estrapolare i dati specificamente riferiti all'ambito del lavoro domestico in relazione agli **istituti della conciliazione monocratica** e della **diffida accertativa**, disciplinati, rispettivamente, dagli articoli 11 e 12³ 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).

Pertanto, si riporta, di seguito, l'esito del monitoraggio annuale concernente l'utilizzo dei suddetti poteri, a tutela dei diritti economici dei lavoratori, con riferimento a tutti i settori merceologici.

In particolare, il personale ispettivo degli Uffici territoriali ha fatto ricorso al tentativo di conciliazione monocratica, alla presenza del datore di lavoro e del lavoratore interessati, con riferimento alla trattazione del 21% delle 44.906 richieste d'intervento (R.I.) pervenute agli ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) nel corso del 2019 (a fronte del 24% delle 43.725 R.I. del 2018). La maggior concentrazione di conciliazioni monocratiche avviate con la presentazione di entrambe le parti si è registrata nelle medesime regioni individuate lo scorso anno, ovvero: in Calabria (in cui nel 2019 sono state avviate 1.271 conciliazioni monocratiche, positivamente risolte in 918 casi, a fronte di 1.380 conciliazioni avviate, di cui 1.123 positivamente risolte, nel 2018), in Emilia Romagna (1.188 avviate nel 2019, positivamente risolte in 893 casi, a fronte di 1.185 avviate e 903 positivamente risolte, nel 2018), in Campania (1.029 conciliazioni avviate, di cui 737 positivamente risolte, a fronte di 1.149, di cui 868 positivamente risolte, nel 2018) e, infine, in Lombardia (1.021 conciliazioni avviate nel 2019, positivamente risolte in 869 casi, a fronte di 989 avviate e 814 positivamente risolte, nel 2018).

Tali risultati attestano la persistente efficacia dell'istituto in esame, in quanto complessivamente il 78% circa (pari a 7.379) delle conciliazioni esperite, ha avuto esito positivo, con il raggiungimento di un accordo tra le parti (tale percentuale corrisponde a quella del 2018, in cui le conciliazioni concluse positivamente sono state 7.951).

Si conferma significativa anche l'incisività della diffida accertativa per crediti patrimoniali, in quanto risultano convalidate 19.085 (oltre il 98,5%) delle 19.357 diffide complessivamente adottate dal personale ispettivo nel corso degli accertamenti svolti nel 2019 (in linea con la percentuale del 98% rilevata nel 2018, pari a 10.306 sulle complessive 10.567 diffide adottate) a fronte di 272 non convalidate (261 nel 2018). Si evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro hanno ottemperato a 3.252 dei provvedimenti convalidati (3.338 nel 2018), consentendo quindi ai lavoratori interessati il tempestivo e integrale recupero delle somme loro spettanti, mentre per 4.064 delle diffide non ottemperate (3.013 nel 2018) è stata attivata la conciliazione monocratica, al fine di raggiungere un accordo tra le parti. Il maggior numero delle diffide convalidate si è registrato, anche in tal caso,

³ Il decreto- legge 16 luglio 2020, n.76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n.120 ha disposto la modifica dell'articolo 12.

nelle medesime regioni individuate l'anno precedente: Toscana (1.950, a fronte di 1.287 nel 2018), Lombardia (1.810, a fronte di 1.162 nel 2018) e Puglia (2.563, a fronte di 1.025 nel 2018).

Infine, si procede all'aggiornamento dei risultati delle ispezioni svolte nel corso dell'anno 2019 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)**. Per una corretta interpretazione dell'esito di tale monitoraggio, si conferma la necessità di parametrare gli illeciti rilevati in relazione sia all'effettivo numero di accessi ispettivi effettuati sia al numero delle pratiche definite in tale ambito, tenendo conto, altresì, che quest'ultimo dato potrebbe anche essere riferito alla conclusione di accessi ispettivi iniziati in anni precedenti rispetto a quello esaminato.

Nello specifico, il numero di verifiche in occasione delle quali sono stati rilevati illeciti nel suddetto ambito merceologico, nel corso del 2019, è pari a 564 (a fronte di 521 nel 2018), con un tasso di irregolarità del 58,45% - superiore di oltre 4 punti percentuali rispetto a quello dell'anno precedente (54%) - rispetto alle 965 ispezioni definite (963 nel 2018).

Nel settore in questione è stato, altresì, accertato l'impiego irregolare di 221 lavoratori (250 nel 2018), tra i quali 53 (59 nel 2018) risultati occupati in nero, di cui 6 privi di permesso di soggiorno (2 nel 2018).

Il personale ispettivo ha provveduto, inoltre, alla riqualificazione di 7 rapporti di lavoro domestico in seguito all'accertamento dell'indebito utilizzo di forme contrattuali atipiche o flessibili volte a dissimulare veri e propri rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. In relazione a tali fattispecie, risultate di fatto contrastanti con le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e inevitabilmente connesse a fenomeni di elusione contributiva ad esclusivo vantaggio del datore di lavoro, si è provveduto, pertanto, oltre che all'irrogazione delle sanzioni relative agli illeciti amministrativi contestati, anche al recupero dei premi e dei contributi dovuti in favore dei lavoratori interessati.

L'azione di vigilanza svolta dall'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha comportato anche l'accertamento di 2 fattispecie illecite amministrative di interposizione di manodopera e di 2 casi di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo (articolo 603 bis del codice penale) connessi ad attività di lavoro domestico.

Si segnala, infine, che, anche nel corso del 2019, gli ispettori in servizio presso gli Uffici territoriali - nell'ambito delle oltre 600 iniziative di prevenzione degli illeciti e promozione della legalità di cui all'articolo 8 del sopracitato decreto legislativo n. 124/2004 rivolte alle organizzazioni sindacali, alle associazioni di categoria e, in alcuni casi, anche agli studenti degli istituti scolastici, nella loro qualità di futuri lavoratori - hanno partecipato a specifici incontri mirati all'approfondimento di tematiche strettamente connesse ai rapporti di lavoro domestico e particolarmente rilevanti al fine di garantire una reale tutela dei lavoratori appartenenti a tale settore di attività (quali il contrasto al lavoro sommerso e alla illecita intermediazione che può riguardare anche colf e badanti, da parte di associazioni/cooperative in ambito domestico).

A titolo esemplificativo, si indicano di seguito alcune iniziative, specificando l'argomento e l'Ispettorato interregionale di lavoro corrispondente all'ambito territoriale in cui hanno avuto svolgimento:

2019	
Ispettorato Interregionale del lavoro	Argomento
IIL Venezia	Aspetti contrattuali lavoro domestico

IIL Milano-Venezia	Lavoro nero: aspetti sanzionatori
IIL Roma	Esternalizzazione irregolare di manodopera

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato (all.5).

ALLEGATI:

1. Rapporto OIL sulla Convenzione 189/2011 del 2019;
2. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - 8 settembre 2020;
3. Decreto - Legge n. 34 del 19 maggio 2020 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”*, come convertito, con modificazioni dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020 (Testo coordinato);
4. Tabella minimi retributivi 2020;
5. Accordo del 31 gennaio 2020 sui nuovi minimi retributivi;
6. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.