



“La Sicurezza dei lavoratori domestici”

CENSIS - PRESENTAZIONE DEL LAVORO DI RICERCA

*“Dare casa alla sicurezza – Rischi e
prevenzione per i lavoratori domestici”*

Biblioteca del CNEL

**Il Segretario Confederale
Liliana Ocmin**

Roma, 13 Luglio 2010

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

Dal Rapporto Censis apprendiamo che sono 2 milioni e 412 mila le famiglie italiane che ricorrono ai servizi dei collaboratori domestici, un settore in continua espansione che nel 2009 ha sfiorato quota 1 milione 538 mila, cresciuto, grazie anche all'effetto della regolarizzazione selettiva che ha consentito l'emersione di diverse posizioni lavorative.

Sempre dal Rapporto emerge che il profilo del lavoratore domestico è: donna (oltre 80%), giovane e immigrata.

Il lavoro domestico svolto dai lavoratori e lavoratrici colf e badanti costituisce nel nostro Paese una risorsa preziosa a servizio della società, una società che presenta forti carenze e ritardi in relazione al sistema di welfare e ai servizi di assistenza e cura domiciliare. E' uno dei pochi settori che non conosce una vera crisi.

A riguardo è interessante quanto emerge nel Rapporto in esame rispetto alla composizione dei nuclei familiari secondo cui è soprattutto chi vive solo, in due casi su tre si tratta di un anziano (39,9%), a ricorrere ad un collaboratore/trice domestico/a, a seguire i nuclei familiari con figli - coppie (17,8%) o monogenitori (14,8%).

Inoltre vale la pena ricordare che grazie al contributo della presenza dei lavoratori e lavoratrici immigrate, impiegate nei servizi di cura e assistenza alla persona, le donne italiane possono recuperare tempo per dedicarlo al proprio percorso di carriera. Insomma essi svolgono una vera e propria funzione sociale di supporto alle famiglie nella conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

LA CURA DELLA PERSONA

Il modello di *welfare*, improntato dalla Commissione Europea punta al miglioramento della qualità della vita delle persone. La persona, dunque, e il suo benessere psico-fisico lungo tutto l'arco della propria esistenza è l'obiettivo della nuova "strategia europea".

In tale ottica una maggiore attenzione meritano quelle categorie più a rischio di fragilità ed emarginazione tra cui i giovani, le donne, in particolare quelle sole, i minori e gli anziani, spesso disabili e/o non autosufficienti.

Come noto in Italia è in atto un processo di invecchiamento, legato all'allungamento della aspettativa di vita, accompagnato da un contemporaneo fenomeno di denatalità dovuta ad alcuni fattori tra cui la trasformazione socio-culturale dell'universo femminile in merito ad una sempre più frequente rinuncia alla maternità vista come ostacolo per la propria realizzazione professionale, e ancora, l'assenza di misure adeguate di welfare state.

Questi fattori hanno favorito l'aumento del fabbisogno di lavoro domestico e di cura a cui le famiglie hanno provveduto attraverso soluzioni individuali e, di conseguenza, ciò ha favorito il boom del badantato in Italia.

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Tutto ciò ha determinato un rapporto di lavoro e di "relazioni industriali" diverso: il datore di lavoro non è, infatti, il classico imprenditore ma una famiglia o un pensionato, sull'altro versante, la lavoratrice/e, con

riferimento alla figura della badante, vive di norma nel luogo di lavoro in un regime di convivenza che, il più delle volte, le monopolizza l'esistenza procurandole, nei casi estremi, stress e solitudine e, in taluni casi, viene compromessa la salute mentale, basti pensare all'assistenza e cura di alcune specifiche patologie, come ad esempio l'alzheimer, che demandano ad impegno h24.

Il lavoro domestico è visto da sempre come una particolare tipologia contrattuale, ciò avviene perché rispetto al tradizionale "luogo" lavoro lo svolgimento della obbligazione lavorativa avviene nel "luogo" domicilio della persona/famiglia beneficiaria del servizio. Confrontarsi con un ambiente di lavoro diverso dal luogo azienda significa affrontare il tema della salute e sicurezza con un approccio che tenga conto delle specificità

e dei rischi connessi all'ambiente che è oggettivamente diverso ma non per questo scevro da pericoli.

I "RISCHI" DEL MESTIERE

A riguardo vale la pena sottolineare che la casa vista come luogo affidabile e sicuro è, in realtà, altamente insidioso stando alle statistiche secondo cui ogni anno sono oltre 3 milioni gli infortuni, di cui 8000 mortali, che si verificano nell'ambiente domestico. Si tratta di incidenti, spesso gravi, che riguardano, in particolare, i lavoratori stranieri, di cui molte sono le donne.

Nel merito sono eloquenti i dati forniti proprio dal Censis rispetto ad un campione di 1000 collaboratori domestici di cui nel 2009 il 44, 3% ha subito un incidente sul lavoro, percentuale che sale al 70,5% se si prende in esame un arco di vita professionale media pari a 10 anni.

Le cause degli incidenti sono ormai note:

- rischi fisici legati all'utilizzo di impianti elettrici o di riscaldamento mal funzionanti
- rischi chimici connessi all'utilizzo di sostanze chimiche/solventi per la pulizia della casa
- rischi di sovraccarico muscolo-scheletrico connessi anche al sollevamento di pesi o persone

Non possiamo tacere, poi, un'altra tipologia di rischio connessa all'attività di colf e badante che colpisce, in particolare, le donne, e che si possono definire rischi di tipo psico-sociale connessi a fenomeni di mobbing/sfruttamento sul lavoro.

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Il rischio di incidenti è maggiore in presenza di collaboratori domestici stranieri soprattutto a causa della scarsa conoscenza delle norme

comportamentali in tema di sicurezza sul lavoro come anche, in taluni casi, per difficoltà linguistiche.

A ciò si aggiunga anche quanto evidenziato nel Rapporto in merito alla "messa in sicurezza" che, sovente, è in capo ai lavoratori domestici e una certa deresponsabilizzazione dei datori di lavoro, spesso famiglie che, di fatto, non sono soggetti a controlli specifici.

In breve proprio la casa dove stiamo dicendo avvengono un numero elevato di incidenti è a rischio sicurezza.

L'irregolarità dei rapporti di lavoro resta diffusa e, dunque, un'alta percentuale di lavoratori opera senza alcuna regola, tutela, diritti con conseguente assenza totale di informazione/prevenzione/sicurezza.

L'attuale CCNL sul lavoro Domestico firmato nel febbraio 2007 e con scadenza nel 2011 disciplina tutti i principali aspetti inerenti il rapporto di lavoro in esame affrontando anche il tema dell'infortunio sul lavoro (Art. 27).

Vale la pena ricordare che proprio in base al CCNL il datore di lavoro deve denunciare gli infortuni del proprio collaboratore all'INAIL, collaboratore che deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge. Qualora in caso di infortunio il datore di lavoro non si attivi presso l'Inail proprio il contratto, attraverso la bilateralità, prevede assistenza legale in favore del lavoratore.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA/BILATERALITA'

La contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello aziendale e/o territoriale può fare ancora di più. Vale la pena ricordare che proprio l'attuale CCNL contempla la bilateralità finanziata attraverso contributi di natura contrattuale.

A riguardo è attiva dal 1° luglio scorso la CAS.SA.COLF che contempla diversi interventi tra cui: il rimborso delle spese sostenute per ticket di alta specializzazione per un importo non superiore a 300,00 euro per persona e

per anno assicurativo ed effettuate presso strutture sanitarie pubbliche o accreditate, una indennità giornaliera di 20,00 euro in caso di ricovero dovuto a malattia, infortunio o parto con pernottamento per un periodo non superiore a 20 giorni, e' prevista la franchigia di due giorni, e ancora, una indennità giornaliera di convalescenza, in caso di ricovero con pernottamento di durata superiore a 3 giorni, di 20,00 euro per un numero massimo di 10 giorni.

Ai datori di lavoro la copertura della responsabilità civile verso i prestatori di lavoro (RCO) ed in questo caso la società assicura il datore di lavoro nel caso in cui il prestatore di lavoro o i suoi beneficiari avanzino nei confronti del datore di lavoro pretese a titolo di responsabilità civile.

Si prevede l'obbligo di iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro alla CAS.SA.COLF ed il versamento dei contributi nella misura oraria complessiva di 0,03 di cui 0,01 a carico del lavoratore.

L'Ente Bilaterale in questo contesto può svolgere un ruolo straordinario per la regolamentazione di diversi aspetti. Non a caso all'Ente Bilaterale sono delegate diverse funzioni:

- Monitoraggio situazione occupazionale categoria
- Calcolo retribuzioni
- Verifica corretta applicazione contratto
- Situazione previdenziale
- Analisi fabbisogni formativi; iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale
- Proposte in materia di sicurezza

Nell'ottica della trasformazione delle relazioni sindacali è necessario creare le condizioni per un confronto-incontro tra le Parti coinvolte che tenga conto delle effettive esigenze delle medesime parti in causa.

In questo senso potenziare il sistema della Bilateralità significa dare vita a diverse azioni nell'ambito del settore del lavoro domestico:

- TUTELE: mediante il riconoscimento/potenziamento delle tutele riconosciute a questa categoria di lavoratori/trici: v. malattia, maternità, infortunio, previdenza complementare.
- FORMAZIONE: sviluppare iniziative e progetti specifici in materia non solo di formazione sulla legislazione nazionale ma anche di certificazione professionale in raccordo con le regioni e gli Enti competenti. Tale formazione dovrebbe riguardare sia il datore di lavoro sia l'operatore. Percorsi ad hoc di formazione, a nostro avviso, dovrebbero essere previsti anche nei luoghi di origine e dovrebbe riguardare anche la conoscenza della lingua italiana da gestire anche attraverso la presenza di mediatori linguistici e culturali. A riguardo guardiamo con favore la previsione della conoscenza della lingua italiana contemplata nel "*Piano per l'integrazione nella sicurezza, identità e incontro*" quale strumento di integrazione "consapevole". Il processo di [formazione](#) e informazione dei lavoratori del settore in esame va valutato in tutta la sua importanza nell'ottica di colmare quei limiti linguistici, comportamentali e culturali che possono ostacolare lo svolgimento di una attività di così elevata importanza sociale.
- SALUTE E SICUREZZA: prevedere corsi ad hoc di formazione sulla legislazione nazionale in materia tenuto conto del fatto che, come detto, spesso gli infortuni sul lavoro sono conseguenza della scarsa conoscenza della lingua italiana e delle norme sulla sicurezza. Per le donne si registra in tema di sicurezza sul lavoro un notevole ritardo. Le donne rischiano due volte di più degli uomini per quanto riguarda le malattie professionali collegate allo stress ma anche alle molestie sul luogo di lavoro e le discriminazioni legate al genere. Grave è poi il problema del doppio carico di lavoro delle donne fuori e dentro il luogo lavoro-casa che è maggiore per le donne che operano in luoghi che ignorano le specificità femminili e che comporta stress fisico e mentale. Riteniamo che il tema della sicurezza in un'ottica di genere, *in generale*, possa e debba trovare spazio nella contrattazione di secondo livello mediante la previsione, per esempio, sui luoghi di lavoro di RLS Donne. Come Cisl e Coordinamento Nazionale Donne abbiamo lo scorso anno lanciato e sostenuto una apposita Campagna di informazione/sensibilizzazione sui luoghi di lavoro,

- INCONTRO DOMANDA-OFFERTA: prevedere servizi di matching domanda-offerta, nonché sistemi di agevolazione degli utenti per sostituzione (ferie, malattia, giorno di riposo ecc). A riguardo riteniamo che la bilateralità, operando soprattutto a livello territoriale e aziendale, possa “gestire” anche l’uso esteso dei *buoni lavoro-voucher* quale strumento di flessibilità ma anche di salvaguardia soprattutto dei lavoratori/trici immigrati impiegati appunto nel settore del lavoro domestico e dell’assistenza alla persona nel quale più forte è la tendenza alla irregolarità e debole la capacità negoziale dei lavoratori. Come CISL riteniamo che il buono prepagato – disciplinato dalla Legge Biagi ma previsto in molti altri Paesi europei – possa consentire, se ben gestito, di far emergere agevolmente importanti spezzoni di lavoro sommerso, la cui regolarizzazione garantisce tutele previdenziali, assicurative e retributive ai lavoratori e oneri ridotti per i beneficiari della prestazione lavorativa. Con i buoni lavoro possono emergere nominativi di lavoratori e di datori di lavoro fino ad allora sommersi, ponendo le premesse per la tracciabilità dei successivi comportamenti.
- PREVENZIONE RISCHI DI TIPO PSICO-SOCIALI connessi a fenomeni di mobbing/sfruttamento sul lavoro. In questo ambito la bilateralità potrebbe mettere a punto un vero e proprio Osservatorio finalizzato a monitorare/contrastare/prevenire fenomeni di “violenza sui luoghi di lavoro” come da noi della Cisl evidenziato nella nostra *“Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori”*. Nel caso del lavoro domestico il fenomeno di ricatto lavorativo e, talvolta, anche di tipo sessuale si palesa nella minaccia dell’annullamento del contratto di lavoro che automaticamente comporta il rischio di perdita del permesso di soggiorno oppure nello sfruttamento sul lavoro in merito ad orari e tipologie di prestazioni di lavoro per le quali non vi è un adeguato riscontro economico. Anche in questo caso il ruolo della contrattazione collettiva può essere utile alla definizione di buone pratiche e codici di condotta.

Infine la CISL è impegnata a sostenere in tutti gli ambiti del lavoro e, dunque, anche nel lavoro domestico, il **rilancio di una cultura della concertazione della bilateralità in un’ottica di dialogo trilaterale Istituzioni (Governo+ Regioni/Comuni)-Parti Sociali-Famiglie.**



Il percorso di integrazione socio-lavorativa per la persona, la famiglia e la comunità richiede la convergenza di interventi nazionali, delle Regioni e degli Enti locali, all'interno di una prospettiva di valorizzazione delle potenzialità della persona in relazione dialogante con i valori ed il sistema dei diritti e dei doveri che caratterizzano il nostro Paese.