

Convegno

LAVORO DIGNITOSO PER IL SETTORE DOMESTICO

Roma 18 dicembre 2012

La dimensione nazionale del fenomeno del lavoro domestico in Italia registra all'Inps circa 900 mila rapporti di lavoro attivi che però non corrispondono esattamente ad altrettanti lavoratori o lavoratrici in quanto lo stesso lavoratore ha più datori di lavoro.

Secondo i dati Inps, otto colf ed assistenti familiari su dieci sono straniere, circa 180 mila provengono dalla Comunità europea e fra queste più di 146 mila sono rumene e quindi più numerose di quelle italiane che sono 138 mila.

Per il resto appartengono a varie nazionalità fuori dalla Comunità europea fra cui prevalgono le ucraine e le filippine.

Secondo una indagine del Censis, colf ed assistenti familiari sono più di un milione e mezzo con una rilevazione che mette in luce la presenza di lavoro irregolare che risulta ancora consistente nonostante la sanatoria del 2009 e quella del 2012 che ha messo in atto una procedura di emersione che non ha funzionato molto anche a causa dei ritardi nelle informazioni legate alla certificazione della presenza in Italia del lavoratore e per la somma abbastanza esosa da versare per il periodo di emersione, tenendo conto della crisi economica che attanaglia il paese e che ha colpito in particolare le famiglie.

Le statistiche demografiche, inoltre, delineano un Paese che sta diventando sempre più vecchio, con una crescita conseguente della domanda di servizi di assistenza a favore degli anziani.

Tra il 2001 e il 2012 la quota di anziani (65 anni ed oltre) è salita dal 18,4% al 20,3%, con un aumento di 1,8 milioni di anziani.

In più dieci anni, inoltre, si è triplicato il numero degli ultracentenari, passati dai circa 5 mila 400 del 2001 a oltre 16 mila nel 2012.

Più di un terzo (36,5%) delle famiglie ha anziani con 65 anni e più.

Un quarto delle famiglie ha tutti i componenti over 65 ed una famiglia su 10 (11,7%) ha tutti componenti anziani con oltre 75 anni.

L'Italia è il secondo paese al mondo più vecchio; solo il Giappone presenta una struttura della società più anziana di quella italiana, con una quota di popolazione anziana pari al 22,0%.

La bassa spesa di welfare a favore della famiglia da parte delle istituzioni pubbliche (stato, regioni e comuni) incrementa la domanda di servizi offerti da colf ed assistenti familiari. L'aumento del numero degli anziani e delle donne occupate con una presenza di famiglie sempre meno numerose determinano una minore copertura della rete di assistenza informale costituita dalla famiglia e determina il conseguente aumento della domanda di aiuti esterni alla famiglia per soddisfare la domanda di cura e di assistenza alla casa, ai figli ed agli anziani spesso non autosufficienti.

Oggi il 62% delle donne quarantenni ha un'occupazione, contro il 50% delle donne della stessa età nate nel 1960.

I dati Istat sulle famiglie ci indicano che nell'arco di cinque anni il numero di famiglie che ricorrono a collaborazioni domestiche è salita del 25% e rappresentano il 10,1% delle famiglie italiane.

Questa forma di 'welfare parallelo' ed autogestito determina la delega ad altri della gestione di aspetti delle nostre relazioni più private e della nostra vita, con forti implicazioni di carattere emotivo in tutte le persone coinvolte nei rapporti di cura.

Il CCNL si applica a tutti i lavoratori, anche di nazionalità non italiana, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate e con particolari requisiti.

La norma contrattuale vigente rispetto alla classificazione ha introdotto diversi criteri che differenziano i livelli sia in relazione alla esperienza maturata che alla formazione professionale posseduta.

Per esempio il livello A Super svolge solo mansioni di compagnia ed il livello B svolge tutte le incombenze legate al funzionamento della casa in base alla propria esperienza.

Invece, in relazione i compiti legati all'assistenza di persone viene suddiviso tra persone autosufficienti e non autosufficienti.

Per esempio il livello B Super svolge l'assistenza a persone autosufficienti, mentre il livello D super svolge la propria attività a persone non autosufficienti che possiede il diploma specifico relativo alla mansione o comunque abbia frequentato corsi di formazione professionali aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e non inferiore a 500 ore.

Infatti, al fine di agevolare la formazione e la possibilità di frequentare corsi di aggiornamento nel contratto è previsto un monte ore annuo di 40 ore di permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di collaboratori o di assistenti familiari.

Va sempre nella direzione di garantire la frequenza a corsi per il conseguimento del diploma della scuola dell'obbligo o per specifici titoli professionali il diritto allo studio previsto nell'art. 22 del ccnl dove prevede che le ore di lavoro non prestate non sono retribuite ma potranno essere recuperate a regime normale e comunque le ore relative agli esami annuali saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti per sostenere gli esami stessi.

Considerata la particolarità della prestazione lavorativa che prevede la convivenza e la garanzia della piena funzionalità della vita familiare è importante il principio introdotto come tutela di un settore con grandi difficoltà dove si incontrano due soggetti deboli : la famiglia ed il lavoratore.

Nel contratto sono state prese in esame le necessità dei lavoratori e delle lavoratrici del settore che in gran parte sono non italiani e tenendo conto di questa situazione si è trovata una soluzione che riguarda le ferie in linea con le esigenze di tanti lavoratori e lavoratrici che nel caso di un ritorno in patria hanno bisogno di godere di un periodo di ferie più lungo avendo la possibilità di accumulare le ferie nell'arco di un biennio, previo accordo con il datore di lavoro ed in deroga alla normativa vigente.

La struttura del salario è regolata dal contratto nazionale che prevede la costituzione presso il Ministero del lavoro di una commissione composta da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro con l'incremento delle retribuzioni e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio in base alle variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operaio rilevate dall' Istat al 30 novembre di ogni anno.

Nella commissione, in caso di mancato accordo fra le parti, il Ministero del lavoro definisce l'incremento delle retribuzioni annuali nella misura pari all'80% ed al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Gli aumenti che decorrono dall'inizio dell'anno successivo sono incrementati annualmente mentre nei rinnovi contrattuali vengono definiti nuovi minimi retributivi che compensano il totale della variazione prevista dell'Istat.

Il contratto vigente prevede la possibilità di partecipare agli organismi territoriali e nazionali della Organizzazione sindacale alla quale la lavoratrice aderisce e per svolgere tale attività ha diritto a 6 giorni di di permessi retribuiti all'anno.

I lavoratori del settore domestico hanno diritto a permessi per visite mediche nella misura di 16 ore annue oppure 12 ore nel caso di lavoratori non conviventi con orario non inferiore a 30 ore e per i conviventi con i requisiti previsti dall'art 15 comma 2 (inquadri nei livelli C,B,Bs oppure studenti).

Il riposo settimanale è di 36 ore settimanali e deve essere goduto per 24 ore di domenica mentre le restanti 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana .

Se durante le ore di riposo non domenicale vengono richieste attività lavorative è previsto il pagamento di una maggiorazione del 40% e nel caso di lavoro domenicale sarà retribuito con la maggiorazione del 60% , fermo restando il diritto di usufruire di un uguale numero di ore di riposo non retribuito nella giornata immediatamente seguente.

In considerazione delle diverse provenienze è stata considerata la possibilità che il lavoratore professi una religione che preveda la solennizzazione in un altro giorno dalla domenica.

Il contratto vigente ha disciplinato l'avviso del sistema della bilateralità e del welfare contrattuale attraverso il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale nella misura di 3 centesimi di euro di cui 2 a carico dei datori di lavoro ed 1 a carico dei lavoratori che hanno consentito la nascita dal 1.7.2010 della Cassa Colf che prevede prestazioni sanitarie integrazioni al servizio sanitario nazionale per un settore che è particolarmente debole in quanto la maggior parte dei lavoratori è rappresentato da donne e da immigrati.

Difatti, è prevista l'indennità giornaliera di malattia e di convalescenza in aggiunta a quanto già previsto dal contratto nella misura delle giornate retribuite direttamente dal datore di lavoro ed il rimborso del pagamento del tichet per un importo di 300,00 euro.

E' stata una scommessa ed una sfida vinta per i lavoratori del settore domestico in quanto la loro specificità unita alle difficoltà dei datori di lavoro rappresentati dalle famiglie italiane poneva tanti interrogativi sulla riuscita di un sistema bilaterale in grado di dare tutele e garanzie rispondendo alle esigenze dei lavoratori.

Nello stesso tempo la convenienza di consentire ai datori di lavoro di poter avere garanzie in caso di rivalsa Inail in caso di infortunio sul posto di lavoro ha avviato il percorso di condivisione che sta portando buoni risultati in termini di adesioni alla Cassa Colf e di prestazioni erogate alle lavoratrici.

La questione della rivalsa ha funzionato in quanto da una indagine Censis è stato verificato che la **casa** , ritenuta erroneamente come il luogo più sicuro al mondo, è fonte di numerosi incidenti domestici fra cui tanti con conseguenti inabilità e tanti altri mortali.

Nel settore domestico non si applica il decreto legislativo 81/2008 ma in caso di incidenti l'Inail verifica le misure minime di sicurezza nella casa e nel caso di difformità alle leggi vigenti, avendo erogato le prestazioni per l'infortunio applica l'istituto della rivalsa sul datore di lavoro che in questo caso viene assicurato dalla Cassa Colf.

L'avvio del sistema bilaterale potrà consentire nei prossimi anni non solo i compiti come fare analisi e ricerche sugli aspetti specifici del settore ma di avviare percorsi di formazione professionale e di riqualificazione anche alla luce della normativa sul patto di integrazione e sulle norme sul permesso di soggiorno.

In base alla legge 92/2012 , l'ente bilaterale potrà, ed è un punto del prossimo rinnovo, garantire sostegno al reddito anche per questo settore che non è immune dalla crisi che ha investito tutti i settori economici del paese.

Un ragionamento che si sta valutando con molta attenzione al tavolo della trattativa per il rinnovo del contratto è anche la costituzione o eventuale scelta di adesione ad un Fondo interprofessionale avendo appurato che i datori di lavoro versano tra la contribuzione obbligatoria lo 0,30% di cui all'art 118 della legge 388/2000 che si ricorda nasce dall'art 25 della 845/78 quale contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria ed a seguito di accordi interconfederali diventa contributo per la formazione continua dei dipendenti.

La bilateralità complessivamente intesa potrà costituire per i lavoratori di questo settore uno strumento strategico per ampliare le tutele e garantire servizi adeguati sia alle lavoratrici che ai datori di lavoro, ognuno per il proprio ruolo di rappresentanza ma condividendo percorsi di reciproca convenienza.

Gli assistenti familiari dovranno affrontare nuove competenze richieste da un settore che avrà sempre più bisogno di professionalità e di competenze anche in relazione all'andamento demografico della popolazione italiana ed in presenza di sempre più donne occupate ed impegnate fuori casa.

Le donne immigrate in Italia occupate nei servizi alla famiglia a fronte di una carenza di servizi pubblici adeguati a dare sostegno alle famiglie , aiutano e continueranno ad aiutare le donne italiane a mantenere il proprio lavoro.

La presenza delle assistenti familiari, donna, giovane ed immigrata, è in Italia un fenomeno in continua crescita e la quota di lavoratrici occupate nelle famiglie è di 2 volte e mezzo quella della media nella Comunità europea e di oltre 10 volte superiore a quella dei paesi del Nord Europa.

Tale considerazione rileva che evidentemente le politiche a supporto della famiglia e le azioni a sostegno di politiche di conciliazione sono inesistenti ed ecco perché la nascita di un welfare parallelo, in sostituzione di quello pubblico, che viene organizzato e gestito in proprio direttamente dalle famiglie.

L'assistente familiare è diventata una figura professionale sempre più centrale del tessuto sociale del nostro Paese, spina dorsale del welfare e sostegno indispensabile per una popolazione che invecchia ma anche componente sempre più integrata del nucleo familiare costituisce ormai una presenza stabile in tante case italiane in quanto consente a molte donne la prosecuzione di carriera dopo la nascita dei figli e la possibilità di poter conciliare vita e lavoro con il loro impiego nella cura della casa e l'assistenza dei figli e degli anziani.

Nell'ottica di sviluppare politiche di conciliazione, di sostegno alla famiglia e di ampliare le tutele delle lavoratrici, il prossimo rinnovo prevede la possibilità di elaborare nella contrattazione di secondo livello su materie demandate dal contratto nazionale

miglioramenti normativi ed economici in particolare per quanto riguarda permessi per studi o per frequenza corsi di aggiornamento legati anche al permesso di soggiorno e nel contempo attivare attraverso tavoli territoriali e regionali con le istituzioni pubbliche opportunità che consentono supporti e reale sostegno alla famiglia ed alle donne gravate dalle responsabilità della casa e dei figli.