

PIATTAFORMA DI RINNOVO del CCNL LAVORO DOMESTICO **presentata da Filcams CGIL**

Premessa

Nei quattro anni che ci separano dall'ultimo contratto, il settore del lavoro domestico e di cura si è ulteriormente ampliato, assorbendo le trasformazioni sociali in atto nel nostro paese. L'aumento delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nel settore della collaborazione domestica e familiare è in realtà un processo che si registra da almeno due decenni, ma è negli ultimi anni che il fenomeno ha raggiunto livelli particolarmente significativi, anche se ancora troppo spesso contraddistinti da forme di lavoro irregolare e sommerso. Secondo una stima del 2008 della Fondazione Debenedetti la produzione di valore del lavoro domestico nella sfera privata è pari al 33% del PIL italiano (e di questo, almeno il 75% è prodotto dalle donne, in larga parte migranti).

Questa crescita impetuosa si è tuttavia svolta in un clima di sostanziale disinteresse da parte di istituzioni e società, anche se non sono mancate le cosiddette "buone prassi": sperimentazioni e progetti di ambito locale e comunque ancora insufficienti per impostare un vero e proprio cambio di paradigma.

Viviamo in un paese che considera ancora il lavoro domestico un "non lavoro", anche se nella realtà è un'attività a forte valenza sociale e produttiva, che necessita di buona professionalità e presuppone la creazione di un rapporto di lavoro che si basa su un altissimo livello di fiducia. E' inoltre un lavoro non sostituibile o accelerabile con ausili tecnologici: in questo sta anche il valore aggiunto di una prestazione che mette al centro il soggetto, da entrambe le parti del rapporto di lavoro (sia il datore di lavoro che la prestatrice d'opera).

Per questo, è fondamentale stabilire in maniera molto netta e precisa il valore e le funzioni del lavoro domestico, tenendone presente la particolare collocazione, a metà fra la produzione sociale di risorse e il soddisfacimento familiare di bisogni, detta in altri termini, a metà strada tra economia e welfare.

Un secondo fenomeno da registrare negli ultimi anni è l'aumento dei servizi di assistenza (le cosiddette badanti): aumento che è stato intercettato e registrato già nell'ultimo rinnovo, che inserisce le mansioni di 'assistenza' nella declaratoria (livelli B super, C super, D super, ecc), relative a persone autosufficienti e non autosufficienti.

Alla luce di ciò, si prefigura un'esigenza, che potremmo definire come PARI DIGNITA' dei contraenti all'instaurarsi del contratto di lavoro.

La sottoccupazione è una condizione pressoché strutturale: la media settimanale di ore lavorate si ferma a 25, con evidente sottodimensionamento del rapporto di lavoro.

I processi di emersione, le grandi regolarizzazioni basate sul versamento di quote forfettarie non hanno certo favorito l'instaurarsi di rapporti di lavoro regolari, mentre manca del tutto una regolamentazione pubblica soprattutto per quanto riguarda i servizi di assistenza alla persona.

E' indubbio quindi che la qualificazione del settore debba passare necessariamente dall'accrescimento delle competenze di chi vi lavora, affinché diventi in grado di misurarsi con servizi innovativi e risponda sempre più alle nuove necessità delle famiglie.

E' già di per sé difficile distinguere i ruoli professionali, poiché in un servizio di collaborazione domestica e familiare le mansioni si sovrappongono, ma lo è ancora di più allo stato attuale, dove i livelli di precarietà e la bassa qualità dei cosiddetti assetti produttivi (condizioni di lavoro, regime delle transazioni, scarsa professionalità) non offrono grandi spazi di valorizzazione.

Nella nostra posizione dobbiamo senz'altro avere una VISIONE SISTEMICA DEL PROBLEMA e lavorare in prospettiva, per la costruzione di una governance che eviti la marginalizzazione del settore.

Pur nelle difficoltà del quadro appena descritto, è fondamentale non abbandonare ad altri la discussione, sollecitare investimenti anticiclici che premino il lavoro di cura e i servizi alla persona. Non va dimenticato che per il futuro, molti indicatori segnalano un aumento del fabbisogno di servizi legati al welfare nel nostro Paese (OSS, OSA, infermieri) già da due decenni, le famiglie alle

prese con la cronica carenza di servizio pubblico hanno dovuto farsi carico anche finanziariamente delle attività di cura necessarie e le trasformazioni sociali in atto non fanno prevedere un calo della domande di questi servizi.

Questa situazione, in mancanza di un interesse dello Stato, ha provocato fenomeni di riequilibrio al ribasso del mercato del lavoro, in un circolo vizioso che tende a scaricare sull'anello più debole le difficoltà.

In questo panorama, la difesa e l'avanzamento del contratto nazionale è fondamentale: gli strumenti sussidiari, come la buona bilateralità, sono le leve contrattuali più significative in nostro possesso.

Per questo, riteniamo centrale nella piattaforma rivendicativa, il ruolo della formazione e il riconoscimento, anche economico, della professionalità.

Piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DOMESTICO

Art. 6 lett. o) Lettera di assunzione

Aggiungere agli elementi della lettera di assunzione, laddove si tratta dell'applicazione di «tutti gli altri istituti» previsti dal contratto collettivo, l'esplicito riferimento all'iscrizione alla Cassa Cof

Art. 8 Lavoro ripartito

La Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44 predisporrà il regolamento per l'attuazione del riproporzionamento di cui al comma 4 del presente articolo.

Art. 9 Permessi per Formazione Professionale

Onde rispondere alla continua esigenza di qualificazione professionale, chiediamo l'aumento del monte annuo di ore per formazione (attualmente di 40 ore), in relazione anche alla normativa relativa al permesso di soggiorno di lunga durata, che prevede il sostenimento di esami di verifica.

Art. 10 Inquadramento dei lavoratori

— Livello A, lettera a): abrogazione della norma relativa all'inquadramento nel livello A del collaboratore generico nei primi 12 mesi di lavoro e suo inquadramento diretto nel livello B.

— Valorizzazione dei percorsi formativi ai fini dell'attribuzione della qualifica e/o di una progressione orizzontale, con particolare riferimento ai titoli riconosciuti dagli enti locali e dalle Regioni, anche diversi dai titoli già previsti per l'inquadramento nel livello D super.

— Inserimento nel livello D degli assistenti familiari adibiti alla cura di più soggetti nell'ambito del nucleo familiare, quale riconoscimento di maggiore responsabilità nel gestire un maggior carico di lavoro.

Art. 14 - Riposo settimanale

Chiarire che il riposo di 36 ore è previsto per i collaboratori conviventi e che per i non conviventi il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto di domenica.

Art. 15 Orario di lavoro

Chiarire che le due ore di riposo diurno pomeridiano per i conviventi possono essere fruiti anche all'esterno del luogo di lavoro.

Art. 16 Lavoro straordinario, comma 1

Prevedere che la richiesta di prestazioni straordinarie non debba comunque pregiudicare il diritto del lavoratore al riposo diurno e al riposo notturno.

Art. 17, comma 4 Festività nazionali e infrasettimanali

Chiarire che per il rapporto di lavoro ad ore le festività, ferma restando l'osservanza del completo riposo, verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile e che l'obbligo retributivo, in caso di pluralità di datori di lavoro, fa capo a ciascun datore di lavoro, anche se, a motivo della collocazione temporale della prestazione lavorativa in alcuni giorni soltanto della settimana, nella giornata coincidente con la festività il lavoratore non avrebbe dovuto effettuare la prestazione.

Art. 18 Ferie

Richiesta di elevare il monte giorni di ferie a 30.

**Art. 19 Sospensioni extraferiali**

Disciplinare, oltre alle sospensioni extraferiali per esigenze del datore di lavoro, anche quelle spettanti per oggettive esigenze del lavoratore, senza diritto alla retribuzione ma con diritto alla conservazione del posto.

Art. 20 Permessi

Ampliare il numero dei permessi ricollegandoli anche, quanto alle cause giustificatrici, alle fattispecie previste dalla legislazione vigente per l'assistenza ai familiari portatori di handicap. Prevedere permessi specifici per l'espletamento delle pratiche relative al rinnovo del permesso di soggiorno e al ricongiungimento familiare.

Art. 22 Diritto allo studio

Determinare un monte-ore di permessi retribuiti (150 ore per i conviventi, proporzionalmente ridotte per i non conviventi) e ampliare le fattispecie già previste alla frequenza di corsi che favoriscano l'accoglienza dei lavoratori migranti.

Art. 23 Matrimonio

Prevedere che il lavoratore possa richiedere di fruire del congedo in un arco temporale di un anno, includente la data di celebrazione del matrimonio civile.

Art. 24 Tutela delle lavoratrici madri

Estendere il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età da parte del figlio.

Art. 26 Malattia

Ampliare i giorni di copertura economica, anche in relazione a specifiche tipologie dell'evento morboso (ad esempio, malattie oncologiche) ed inserire espressi richiami alle prestazioni della Cassa Colf.

Art. 31 Trasferte

Elevare la misura dell'indennità dal 20% al 50% e ricomprendervi l'eventualità di servizio fuori dell'abitazione datoriale in ipotesi di assistenza erogata in periodi di spedalizzazione, ricoveri in case di cura, centri riabilitativi e simili.

Art. 37 Tredicesima mensilità

Disciplinare una quattordicesima mensilità

Art. 38 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

— Abolire la differenziazione del preavviso tra rapporti inferiori e rapporti non inferiori alle 25 ore settimanali, uniformandolo ai livelli dei rapporti bob inferiori alle 25 ore.

— Prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare per iscritto il licenziamento e di comunicarne altresì i motivi entro i sette giorni successivi alla richiesta, che il lavoratore deve inoltrare entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione del licenziamento; sanzionare l'omessa comunicazione scritta del licenziamento ovvero dei motivi con un'indennità pari all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 49 Contributi di assistenza contrattuale

— Aumento della quota a carico del datore di lavoro.

— Espresa previsione dell'obbligo del datore di lavoro di risarcire i danni causati al lavoratore dalla perdita delle prestazioni della Cassa Colf in caso di omissione del versamento contributivo.

CGIL



FEDERAZIONE

ITALIANA

LAVORATORI

COMMERCIO TURISMO SERVIZI

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Previsione di un secondo livello di contrattazione regionale/territoriale, su specifiche materie individuate dal contratto nazionale, e conseguente disciplina dell'EGR

SICUREZZA SUL LAVORO

Inserimento di norme contrattuali in tema di applicazione specifica dell'art. 2087 cod. civ., in materia di sicurezza del lavoro, da ricollegare anche all'assicurazione per la rivalsa Inail e alle altre prestazioni della Cassa Colf

FONDI INTERPROFESSIONALI

Richiesta di istituzione di un fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e di attivazione della relativa procedura con il Ministero, previa apertura di un tavolo di confronto sulla materia.

SALARIO

E' richiesto un incremento salariale che tenga conto della professionalità e ne remunerati il valore. Adeguamento dei minimi retributivi alle realtà del mercato e aumento dell'indennità sostitutiva della retribuzione in natura per renderla congrua rispetto al valore effettivo del vitto e dell'alloggio.