

CONVENZIONE INTERNAZIONALE SULLE CONDIZIONI DEL LAVORO DOMESTICO

Il 16 giugno 2011, nell'ambito della "100^a International Labour Conference" che ha avuto luogo a Ginevra, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), agenzia dell'ONU, ha adottato la "Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011". La Convenzione sarà vincolante per tutti gli stati membri dell'OIL ed entrerà in vigore 12 mesi dopo la registrazione della ratifica. I più importanti principi a favore dei lavoratori domestici contenuti nella Convenzione sono:

- il diritto ad essere informati delle condizioni di lavoro in maniera appropriata, verificabile e facilmente comprensibile, preferibilmente per mezzo di un contratto scritto;
- l'età minima fissata da ogni Stato membro non deve essere inferiore a quella prevista dalla legislazione nazionale applicabile all'insieme dei lavoratori;
- un ambiente di lavoro sicuro e la protezione da molestie, violenze e qualsiasi abuso;
- le medesime condizioni di sicurezza sociale garantite alla generalità dei lavoratori, compresa la maternità;

LE SCADENZE DI DICEMBRE-GENNAIO

LA TREDICESIMA

In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa è compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio per i lavoratori conviventi. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto.

CONTRIBUTI IV° TRIMESTRE 2011

Dal 1° al 10 gennaio 2012 dovranno essere pagati i contributi INPS e Cas.sa.Colf per il lavoro domestico relativi al trimestre ottobre-dicembre 2011. I nostri Associati riceveranno da Assindatcolf i bollettini M.A.V. direttamente utilizzabili per pagare i contributi presso tutti gli sportelli bancari o postali. Il calcolo degli importi presenti sui M.AV. risulta essere, pertanto, esattamente aderente all'effettivo lavoro svolto durante il trimestre, anziché computato in modo "standardizzato" dall'INPS e comprende inoltre il contributo di assistenza contrattuale per Cas.Sa.Colf, il cui pagamento regolare e costante è requisito essenziale per acquisire il diritto alle prestazioni offerte da tale Ente Bilaterale Paritetico.

- il pagamento in contanti, ad intervalli regolari o, con l'assenso dei lavoratori, tramite bonifico, assegno bancario o postale, ordine di pagamento o altro mezzo legale di pagamento monetario;
- il riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive e che siano considerati come tempo di lavoro i periodi durante i quali i lavoratori restano reperibili per eventuali esigenze dei datori di lavoro;
- la libertà di raggiungere un accordo con il datore di lavoro sull'essere alloggiato o meno presso la famiglia e l'assenza dell'obbligo di rimanervi durante i periodi di riposo quotidiano, settimanale o di congedo annuale;
- il diritto di rimanere in possesso dei propri documenti di viaggio e d'identità.

La Convenzione sarà integralmente applicata in Italia senza alcuna difficoltà o necessità di adeguare l'assetto normativo del Diritto del Lavoro italiano, in quanto tutti i principi di garanzia enunciati sono già rigorosamente tutelati dal nostro Ordinamento nazionale e contenuti nel CCNL di categoria.

OBBLIGATORIO CONTROLLARE I TITOLI DI SOGGIORNO

Una nuova sentenza della prima Sezione Penale della Corte di Cassazione conferma gli obblighi e le responsabilità del datore di lavoro nell'esaminare i documenti di soggiorno in possesso del lavoratore extracomunitario. La Corte si è espressa più volte sul tema; infatti l'argomento è stato già trattato nel nostro notiziario (edizione novembre-dicembre 2010): in allora, con la sentenza n. 25990 dell'8 luglio 2010, la Corte aveva dichiarato l'impossibilità di ritenere il datore di lavoro domestico esonerato da qualsiasi responsabilità se avesse assunto il lavoratore che aveva dichiarato di essere "in attesa di regolarizzazione". Analogamente, con la sentenza n. 37409 del 25 ottobre 2006, aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro che, in buona fede, assuma un lavoratore extracomunitario dopo aver visionato la sola richiesta di permesso di soggiorno, essendo questo non ancora rilasciato. **Nell'ultima sentenza** in ordine temporale, quella che reca il n. 32934 del 31 agosto 2011, **il datore di lavoro viene nuovamente ritenuto responsabile e condannato al pagamento di un'ammenda per aver assunto, in buona fede, due lavoratori extracomunitari privi di regolare titolo di soggiorno, nonostante avessero rassicurato il datore di lavoro del contrario.** Si ricorda quindi ai datori di lavoro domestico di accertarsi sempre della validità del permesso di soggiorno dei lavoratori che intendono assumere, nonché di controllare che il documento sia valido per tutta la durata del rapporto di lavoro e che quindi sia rinnovato, a cura del lavoratore, nei tempi e nei modi stabiliti dalla legge.

INTERVISTA AL DELEGATO DELLA SEZIONE DI UDINE

segue da pag. 5

Come vede la situazione del settore del lavoro domestico nella provincia di Udine?

Si ritiene che il ricorso al lavoro domestico e in particolare all'assistenza alla persona sia destinato a diventare sempre più diffuso: i componenti del nucleo familiare sono sempre meno numerosi, e, se ci è concesso, potremmo dire sempre più "iperattivi" in attività le più disparate che impegnano tutti i momenti della giornata. Questa condizione di iperattività, unita all'impossibilità di alternarsi tra i pochi familiari nell'assistenza al congiunto non autosufficiente, porta le famiglie a ricorrere sempre più all'utilizzo di figure dedicate all'assistenza alla persona, in ciò aiutata finanziariamente dalle pensioni dirette e di invalidità civile fruite dall'assistito.

Pensa che l'attuale sistema di sostegno alla famiglia sia adeguato?

La Regione Friuli Venezia Giulia tende ad incentivare sempre più le famiglie affinché le persone non autosufficienti vengano assistite in casa e non nelle strutture pubbliche.

Vengono quindi incentivate le regolarizzazioni di assistenti familiari con l'erogazione di contributi pubblici finalizzati a favorire la permanenza presso il proprio domicilio delle persone non autosufficienti, attivando e potenziando la rete di assistenza domiciliare. La Sezione Assindatcolf di Udine, anche su delega della Fidaldo, partecipa alla definizione di un protocollo d'intesa tra i Servizi Sociali dei comuni dell'Ambito Distrettuale n° 4 e 5 dell'Udinese, nel quale intervengono la Direzione provinciale del lavoro, la Fidaldo, la Fisascat, la Filcams e la Uiltucs. Con tale protocollo si intende addivenire ad un "disciplinare", applicando il quale sarà possibile garantire/certificare che il trattamento economico e normativo erogato dal datore di lavoro in condizioni di non autosufficienza all'assistente sia conforme a quanto previsto dalla legge e dal contratto di lavoro e ciò al fine dell'accesso ai contributi e incentivi pubblici.

Questa iniziativa costituisce inoltre un incentivo alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico.

Per concludere, quali sono le previsioni di sviluppo della Sezione di cui è delegato?

Le previsioni di sviluppo ci sono e sono molteplici: informazione per le famiglie, formazione al lavoratore, selezione del personale, implementazione del sito web, collegamenti telematici con le famiglie ecc; sono queste tutte aree di possibile sviluppo.