OSSERVATORIO DOMINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19

(Estratto del Rapporto annuale sul lavoro domestico 2020)

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro

Responsabile scientifico della Ricerca
Avv. Massimo De Luca

Il progetto di ricerca è un'iniziativa di DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, firmataria del CCNL di categoria, elaborato dall'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.
www.associazionedomina.it

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

OSSERVATORIO DOMINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

Direttore dell'Osservatorio
Avv. Massimo De Luca
direttore.osservatorio@associazionedomina.it
www.osservatoriolavorodomestico.it

FLM
FONDAZIONE LEONE MORESSA
STUDI E RICERCHE SULL'ECONOMIA DELL'IMMIGRAZIONE

Gruppo di lavoro - Fondazione Leone Moressa
Dott.ssa Chiara Tronchin
Dott. Enrico Di Pasquale
www.fondazioneleonemoressa.org

OSSERVATORIO NAZIONALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO

Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19

(Estratto del Rapporto annuale sul lavoro domestico 2020)

Editing Associazione DOMINA – Alina Martorelli

Download gratuito online del dossier sul sito dell'Associazione DOMINA e dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico.

I contenuti di questo dossier e dell'intera ricerca sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia - www.creativecommons.org

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Dossier dovrà citare come fonte: Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico – Dossier 12

INDICE

Presentazione *a cura di Lorenzo Gasparrini*	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	4
L'emergenza COVID-19 nel lavoro domestico	p.	5
Le difficoltà delle famiglie durante l'emergenza	p.	14
Le misure di sostegno alle famiglie in Italia	p.	37
L'impatto delle misure di sostegno alle famiglie	p.	41
L'andamento del lavoro domestico (regolare) durante l'emergenza COVID-19	p.	52
Quanto è importante lavorare in sicurezza nella pandemia	p.	65
Bibliografia	p.	68

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA

La pandemia da COVID-19 ha investito tutto il mondo portando ad una grave perdita di vite umane. Il fenomeno rappresenta una sfida senza precedenti per la salute pubblica, l'economia e il lavoro. L'instabilità economica e sociale ha messo in ginocchio milioni di aziende. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro quasi metà dei 3,3 miliardi di lavoratori nel mondo rischia di perdere i propri mezzi di sussistenza. I lavoratori dell'economia informale poi sono ancora più vulnerabili perché non sono coperti da alcun tipo di protezione sociale.

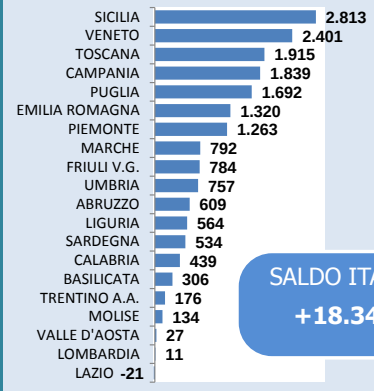
Da questa premessa è facile capire che il lavoro domestico, fortemente caratterizzato dal lavoro irregolare in ogni parte del mondo, è uno dei settori che più ha risentito degli effetti della pandemia e delle misure messe in atto per contrastare la diffusione del virus. Non solo, il lavoro domestico, soprattutto nella cura di ammalati e persone disabili, presenta il grande problema della sicurezza sul lavoro: l'impossibilità di applicare il distanziamento sociale e di verificare il rispetto delle norme di sicurezza in un luogo di lavoro atipico come le mura domestiche, hanno contribuito ad aggravare la situazione del settore.

Al dissesto economico-sociale generalizzato ha fatto però da contraltare la grande unità da parte degli operatori del settore. Associazioni datoriali e associazioni dei lavoratori, infatti, hanno fin da subito fatto fronte comune per tutelare tutto il settore. DOMINA e le altre parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, sono tutt'ora impegnate in prima linea presso le Istituzioni per ottenere misure a sostegno del settore che evitino il collasso dello stesso. Sono state promosse campagne di sensibilizzazione e di informazione sul territorio durante il lockdown e sono state attivate misure ad hoc e nuovi servizi per tutelare datori e lavoratori domestici.

Questo dossier, data la pressante importanza dell'argomento e delle ricadute della pandemia sul nostro settore, è stato estratto anticipatamente dal Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2020. Lo studio fotografa lo stato attuale della situazione italiana del lavoro domestico, un'immagine chiara in grado di legare insieme i diversi aspetti del fenomeno: economici, occupazionali, socio-culturali. L'obiettivo dello studio è partire dai dati per promuovere una conoscenza approfondita dell'argomento, cercando di far prevalere un'interpretazione oggettiva dei fatti.

9. Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19

Saldo assunzioni/cessazioni Feb-Giu 2020



SALDO ITALIA **+18.344**

ASSUNZIONI MARZO

2019 **31.764**
2020 **50.401**
+58,5%

CESSAZIONI MARZO

2019 **31.717**
2020 **30.360**
-4,3%

Bonus BABY SITTER

1.303.309 Richieste
1,7 MLD Euro Importo massimo complessivo

Indennità COVID Lavoratori Domestici

219.396 Domande accolte
219 MLN Euro Importo massimo complessivo

LIBRETTO FAMIGLIA

I sem 2020 **269,3** M euro

I sem 2019 **14,1** M euro

Interventi CAS.SA.COLF Apr-Ott 2020

1.221 Richieste
522.617 Euro Importo complessivo

Decreto CURA ITALIA
D.L. 18, 17/03/2020

Lavoratori domestici **ESCLUSI** dalla Cassa integrazione e dal Divieto di licenziamento

Decreto RILANCIO
D.L. 34, 19/05/2020

Introdotto il **SOSTEGNO AL REDDITO** per Lavoratori domestici: 500 euro mensili solo per NON CONVIVENTI con oltre 10 ore settimanali
REGOLARIZZAZIONE Lavoratori domestici

1.1 L'emergenza COVID-19 nel lavoro domestico

L'emergenza sanitaria legata al "coronavirus" ha cambiato le vite di tutti, causando molte problematiche innanzitutto sanitarie e successivamente sociali ed economiche. Nel momento in cui viene redatto il presente capitolo (Ottobre 2020), l'emergenza non è ancora conclusa: nei mesi estivi l'Italia ha affrontato – faticosamente – la cosiddetta "fase 2", ovvero la progressiva riapertura delle attività e il controllo dei nuovi focolai, mentre il mese di Ottobre ha visto un nuovo incremento dei contagi giornalieri e dei ricoveri ospedalieri, a cui sono seguiti nuovi provvedimenti di chiusura delle attività da parte del Governo.

E' difficile dunque, in questo momento, delineare un bilancio completo della pandemia, ancora in corso. L'obiettivo di questo capitolo è invece quello di ripercorrere le tappe principali dell'emergenza in riferimento al mondo del lavoro domestico, con un occhio alla situazione internazionale ma con uno sguardo privilegiato sulla situazione italiana.

Sebbene secondo gli esperti il virus fosse diffuso già da alcuni mesi, esso viene reso noto il 9 gennaio 2020 quando l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) dichiara che le autorità sanitarie cinesi hanno individuato un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell'uomo, provvisoriamente chiamato 2019-nCoV e classificato in seguito ufficialmente con il nome di SARS-CoV-2. Il virus è associato a un focolaio di casi di polmonite registrati a partire dal 31 dicembre 2019 nella città di Wuhan, nella Cina centrale. L'11 febbraio 2020 l'OMS annuncia che la malattia respiratoria causata dal nuovo coronavirus è stata chiamata COVID-19. Un mese dopo, l'11 marzo, l'OMS classifica COVID-19 come "pandemia".

Tutti i continenti dunque sono coinvolti nell'emergenza, ma con tempi e modalità diverse. Osservando i dati di alcuni Paesi chiave, si evidenzia come la Cina avesse già quasi 80 mila casi a fine febbraio (il 92% dei casi mondiali a quella data). Nel mese di marzo, mentre il contagio in Cina si arresta (82 mila a fine mese), il virus si diffonde rapidamente in Italia, Spagna e Stati Uniti. Già a fine aprile il principale focolaio è quello degli Stati Uniti, con oltre 1 milione di casi (un terzo dei casi mondiali). Tra maggio e giugno la diffusione del virus in Europa sembra rallentare (nei grafici riportati di seguito sono evidenziate Italia e Spagna), mentre negli Stati Uniti i contagi superano quota 2,5 milioni a fine giugno e il Brasile, con una media di oltre 30 mila nuovi casi al giorno, supera rapidamente il milione di casi. Infine, al 31 agosto, i casi totali erano oltre 25

milioni, di cui quasi 6 milioni negli Stati Uniti e quasi 4 milioni in Brasile. Anche in Europa, tuttavia, nel corso dei mesi estivi si sono riaccesi dei focolai, che hanno portato nel mese di Ottobre al rischio di un nuovo lockdown.

Tab 1.1 Mappa dei contagi da COVID-19 nel mondo (Gennaio – Aprile 2020)

Valori % sul totale mondiale

	31-gen	29-feb	31-mar	30-apr
Brasile	0%	0%	1%	2%
Spagna	0%	0%	11%	7%
USA	0%	0%	19%	32%
Iran	0%	1%	6%	3%
Italia	0%	1%	13%	7%
Cina	99%	92%	11%	3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Tab 1.2 Mappa dei contagi da COVID-19 nel mondo (Maggio – Agosto 2020)

Valori % sul totale mondiale

	31-mag	30-giu	31-lug	31-ago
Brasile	8%	17%	15%	15%
Spagna	4%	3%	2%	2%
USA	29%	32%	26%	23%
Iran	3%	3%	2%	1%
Italia	4%	3%	1%	1%
Cina	1%	1%	1%	0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Fig 1.1 Dati 31 gennaio 2020 (CASI TOTALI: 9.847)

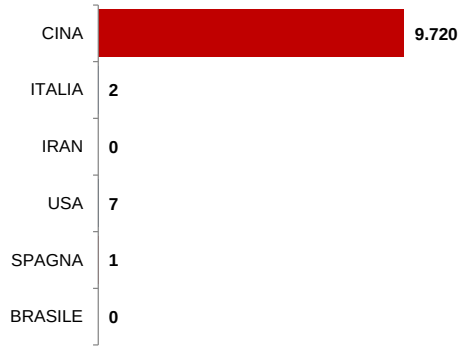


Fig 1.2 Dati 29 febbraio 2020 (CASI TOTALI: 85.951)

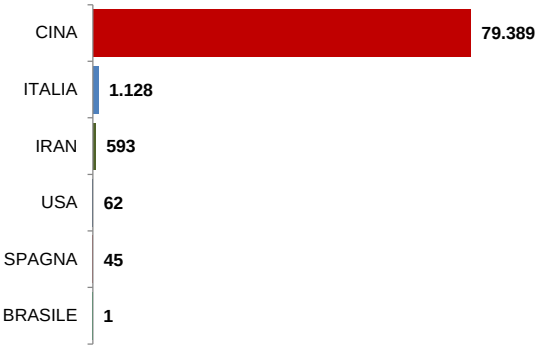
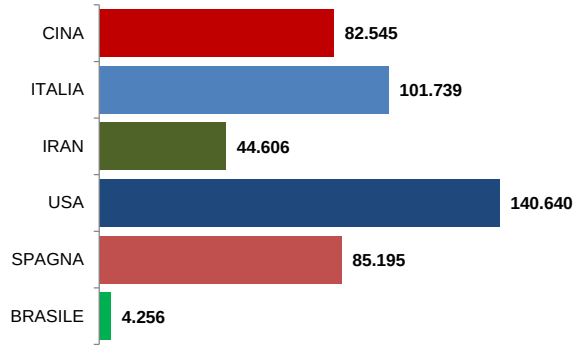


Fig 1.3 Dati 31 marzo 2020 (CASI TOTALI: 754.933)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Fig 1.4 Dati 30 aprile 2020 (CASI TOTALI: 3.096.626)

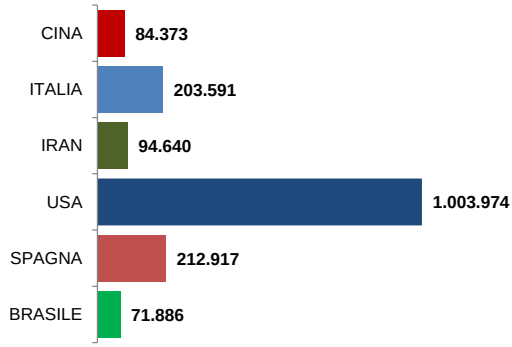


Fig 1.5 Dati 31 maggio 2020 (CASI TOTALI: 5.956.883)

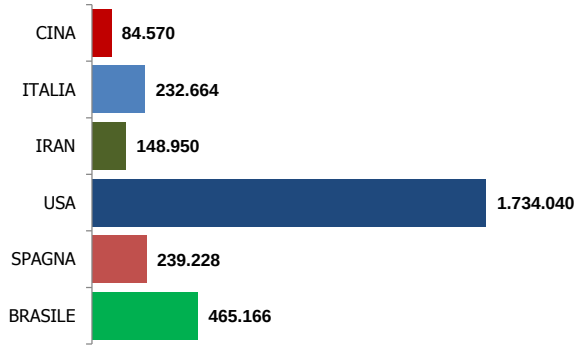
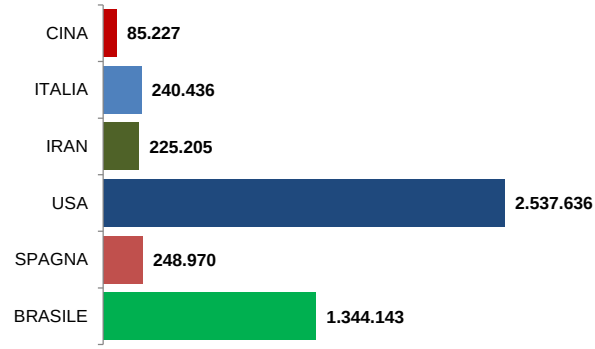


Fig 1.6 Dati 30 giugno 2020 (CASI TOTALI: 7.823.289)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Fig 1.7 Dati 31 luglio 2020 (CASI TOTALI: 17.109.296)

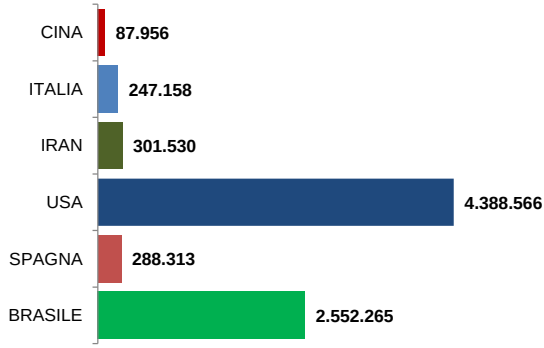
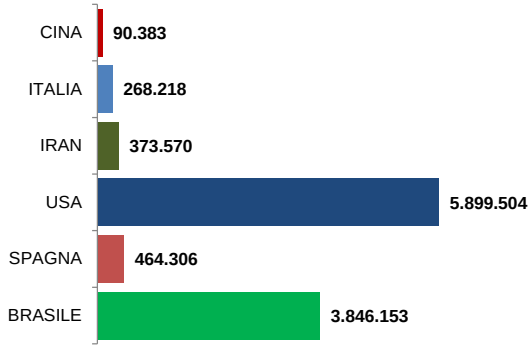


Fig 1.8 Dati 31 agosto 2020 (CASI TOTALI: 25.144.437)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Oltre all'impatto sanitario, l'emergenza COVID-19 ha avuto importanti ripercussioni socio-economiche, con effetti diversi a seconda dei settori di riferimento. Concentriamo l'attenzione sul lavoro domestico, un settore che coinvolge circa 67 milioni di lavoratori nel mondo (stime ILO[1]) e due milioni in Italia (stime DOMINA).

Secondo l'ILO, "Per la natura del lavoro e le mansioni svolte, molti lavoratori domestici sono soggetti a un elevato rischio di contagio del COVID-19 e, allo stesso tempo, possono essere portatori di contagio per le persone delle quali si occupano. Molte mansioni del lavoro di assistenza e di cura non permettono il distanziamento sociale che è richiesto per evitare il diffondersi del virus. Questo fatto alimenta le paure di contagio e ha portato diversi lavoratori e famiglie a richiedere la sospensione totale o la riduzione delle ore di erogazione della prestazione lavorativa".

L'organizzazione, con sede a Ginevra, arriva persino a stimare i lavoratori domestici che, per via delle restrizioni alla mobilità individuale, sono stati interessati dall'emergenza. La stima tiene in considerazione il rischio di perdita del posto di lavoro o di riduzione dell'orario o del salario. Ad esempio, sono considerati maggiormente a rischio (e dunque maggiormente interessati dall'emergenza) i lavoratori non regolari residenti in Paesi sottoposti a misure restrittive[2].

I dati sono stati presentati da Claire Hobden, esperta del mercato del lavoro presso l'ILO, nel corso di un webinar dal titolo "International Domestic Workers' Day: Making decent work a reality beyond COVID-19", organizzato il 16 giugno 2020. L'ILO ha presentato i dati sugli effetti della pandemia nel lavoro domestico; hanno partecipato all'incontro delegazioni di diversi Paesi, che hanno illustrato la situazione nelle varie realtà. Per l'Italia era presente Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale di DOMINA, che ha descritto le principali ripercussioni dell'emergenza sul settore del lavoro domestico in Italia.

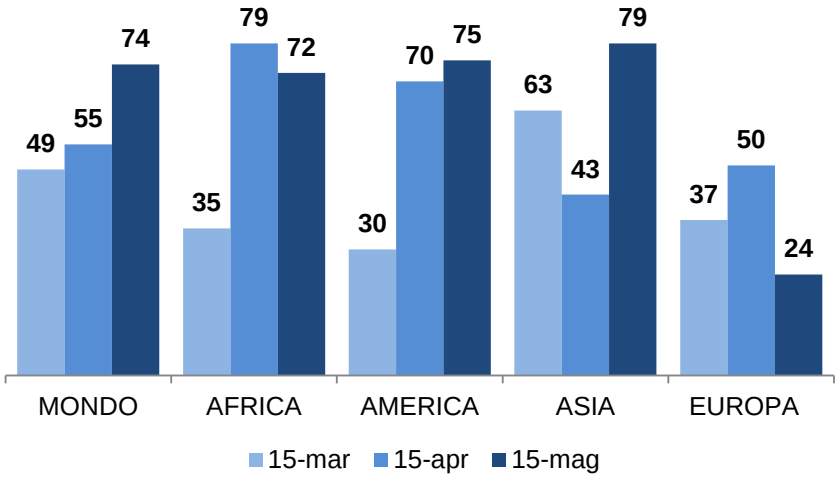
---

[1] Beyond contagion or starvation: giving domestic workers another way forward https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf

[2] Il calcolo dell'ILO è basato sulla forza lavoro nazionale o su indagini campionarie condotte in 137 paesi, pari al 91% dell'occupazione globale. "Impatto significativo" si riferisce a una riduzione nel numero di ore di lavoro, riduzione degli utili e perdite di posti di lavoro.

A livello mondiale sono coinvolti il 49% dei lavoratori domestici alla data del 15 marzo, valore che aumenta fino al 55% il 15 aprile e al 74% il 15 maggio. La situazione varia notevolmente a seconda delle aree interessate: in Africa, ad esempio, il 15 marzo il lockdown interessava solo il 35% dei lavoratori domestici, arrivando al 79% già a metà aprile. Situazione simile anche in America: solo il 30% a marzo, il 70% ad aprile e il 75% a maggio. Il quadro in Asia è stato invece altalenante: a metà marzo era interessato il 63% dei lavoratori domestici. Il contesto è migliorato ad aprile, principalmente grazie all'evoluzione positiva in Cina, per poi peggiorare nuovamente in maggio (a causa della situazione in India). In Europa il 15 marzo era interessato il 37% dei lavoratori domestici, mentre il 15 aprile il valore è salito al 50%. A maggio il quadro è nettamente migliorato, con appena il 24% dei domestici coinvolto.

Fig 1.9 Percentuale di lavoratori domestici interessati dall'emergenza



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO

Se la pandemia ha interessato tutti i Paesi del mondo e tutti i continenti, le misure di contrasto alla diffusione del virus e di sostegno all'economia non sono state affatto omogenee.

Nel policy brief dell'Ufficio ILO per Italia e San Marino dal titolo "Il lavoro domestico durante l'emergenza da COVID.19"[3], pubblicato il 6 aprile, il Direttore Gianni Rosas sintetizza alcune misure straordinarie adottate a livello europeo nella prima fase dell'emergenza con l'obiettivo di proteggere il reddito dei lavoratori domestici attraverso delle misure di protezione sociale e, allo stesso tempo, mantenere i livelli occupazionali evitando il ricorso a procedure di licenziamento[4]. Di seguito una sintesi del policy brief ILO:

- Il Belgio ha esteso la copertura e le categorie di soggetti beneficiari dell'indennità di disoccupazione ("chômage temporaire") a tutti i lavoratori e lavoratrici che per cause di forza maggiore hanno dovuto sospendere il rapporto di lavoro, inclusi quelli del settore domestico. Grazie ad un accordo concluso tra le parti sociali, tale misura straordinaria prevede un'indennità di disoccupazione che consiste nella corresponsione del 70 per cento della retribuzione per le ore/periodi non lavorati con copertura totale da parte dello Stato dei contributi previdenziali. Tale indennità può essere richiesta dai datori di lavoro e dai lavoratori colpiti dalla crisi del COVID-19 attraverso il ricorso ad un meccanismo semplificato.
- In Francia, il governo ha attivato una misura di sostegno al reddito dei lavoratori ("allocation d'activité partielle") che prevede la corresponsione dell'80 per cento della retribuzione per le ore/periodi di lavoro non lavorati a causa dell'emergenza da COVID-19. Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro e, successivamente, rimborsata dallo Stato, includendo la totalità dei contributi previdenziali. Questo dispositivo si applica al rapporto di lavoro (che rimane inalterato) tra un individuo/famiglia e un/a lavoratore/trice che esegue la prestazione lavorativa presso il domicilio del datore di lavoro.
- In Germania i lavoratori domestici sono coperti da una serie di misure di sostegno al reddito, differenziate in base alla tipologia di rapporto di lavoro. I lavoratori domestici possono ricevere una compensazione a breve termine ("Kurzarbeitergeld") che è simile alla cassa integrazione guadagni italiana. La compensazione corrisponde al 60 per cento della retribuzione con un

[3] Il lavoro domestico durante l'emergenza da COVID-19. Policy brief dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_741000.pdf

[4] Un ulteriore approfondimento sulla situazione a livello europeo è stato redatto da EFSI (European Federation for Services to Individuals) http://www.efsi-europe.eu/news/

incremento del 7 per cento per le lavoratrici e i lavoratori con figli a carico.

- Anche se in Spagna il lavoro domestico è disciplinato da un regime separato rispetto a quello del lavoro dipendente, l'emergenza da COVID-19 ha portato il governo ad estendere l'accesso dei lavoratori domestici all'indennità di disoccupazione ("subsidio para desempleo temporal") che viene erogata in costanza del rapporto di lavoro. Attraverso la legislazione del lavoro emergenziale, lo Stato riconosce la corresponsione dell'equivalente del 70 per cento della retribuzione per le ore/periodi di lavoro non lavorati. Il beneficio è destinato a chi era già regolarmente registrato prima dello stato di emergenza presso l'Istituto nazionale di sicurezza sociale.

1.2 Le difficoltà delle famiglie durante l'emergenza

Concentrandoci ora sulla situazione italiana, il virus fa la sua comparsa dapprima il 30 gennaio con due casi provenienti dalla Cina ed il 21 febbraio con il primo caso autoctono in Italia. Da allora si avvia un'escalation che porterà nel giro di poche settimane ad un aumento esponenziale dei contagi e, conseguentemente, dei ricoveri ospedalieri e dei decessi e che tocca il picco massimo nel mese di aprile, per poi cominciare a rallentare a seguito delle misure di contenimento (c.d. "lockdown")

A livello socio-economico è perfino banale sottolineare che il virus ha avuto un impatto diverso a seconda dei settori. Per fare qualche esempio, i negozi online e quelli attrezzati per le consegne a domicilio non solo non hanno subito contraccolpi, ma in alcuni casi hanno anche incrementato i ricavi. Molti altri settori, invece, hanno dovuto chiudere l'attività nel periodo del lockdown, con un'inevitabile e immediata perdita economica: ne sono esempio, tra gli altri, alberghi e ristoranti, parrucchieri ed estetisti, ecc.

Per quanto riguarda nello specifico il lavoro domestico, alcune caratteristiche strutturali della cura della casa e della persona, hanno reso il settore particolarmente esposto all'emergenza sanitaria:

- **Anziani a rischio.** Secondo Alberto Pilotto, Presidente della Società Italiana di Geriatria Ospedale e Territorio, "l'infezione colpisce tutte le età, ma ha i suoi effetti più severi sull'anziano"[5] . Osservando i dati sia a livello nazionale che internazionale scopriamo infatti che le fasce d'età più colpite da mortalità sono quelle tra i 70 e i 90 anni: ciò è dovuto al fatto che è soprattutto l'anziano "fragile" ad essere ad alto rischio di disabilità funzionale, cognitiva e psico-sociale che rendono difficile un ritorno alla condizione precedente l'infezione.
- **Paese con molti anziani.** Considerando che l'Italia è il Paese europeo con la maggiore incidenza di persone con almeno 60 anni (quasi il 30% della popolazione, cfr. cap 4), è chiaro che l'impatto del virus sia stato maggiore nel nostro Paese piuttosto che in altri. L'esempio più significativo è dato

[5] http://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo_id=83814

dalle RSA dove, secondo il report dell'ISS pubblicato il 17 giugno[6], su circa 9.000 decessi avvenuti nelle RSA censite tra il 1° febbraio e il 5 maggio (pari al 9,1% dei residenti), il 7,4% ha interessato residenti positivi al virus e il 33,8% ha interessato residenti con manifestazioni simil-influenzali.

- **Rapporto interpersonale.** Il lavoro di cura è per antonomasia un lavoro basato sul contatto interpersonale, sia che si tratti di cura degli anziani (assistenti familiari) o dei bambini (baby sitter). Anche nel caso della cura della casa (collaboratore domestico), il contatto con gli oggetti e gli ambienti personali è di fatto inevitabile. Si tratta dunque di un lavoro in cui non è possibile lo "smart working", o "lavoro agile", essendo svolto proprio a domicilio del beneficiario.
- **Difficoltà economiche delle famiglie.** Come spesso è stato ricordato durante questo percorso di ricerca, i datori di lavoro domestico sono sovente essi stessi lavoratori dipendenti. Nella situazione di emergenza, hanno in molti casi dovuto sospendere il proprio lavoro, con un'immediata perdita di disponibilità finanziaria. Tuttavia, il lavoro domestico rappresenta wspesso un servizio indispensabile per la famiglia (basti pensare all'assistenza ad anziani o persone non autosufficienti), che non può essere interrotto. In una situazione di difficoltà economica, dunque, il costo per la famiglia è divenuto per tanti un onere insostenibile.
- **Forte presenza di lavoro nero.** Come documentato nel cap. 3, secondo i dati ISTAT quasi il 60% del lavoro domestico si svolge in una condizione informale o irregolare. A livello internazionale la componente informale è addirittura superiore, raggiungendo il 75% secondo le stime ILO. Nella situazione di "lockdown", in cui qualsiasi spostamento andava giustificato e documentato, non era possibile per i domestici non in regola recarsi dal datore di lavoro. Questo ha avuto sicuramente un impatto sul settore, rendendo necessario un intervento normativo di regolarizzazione.
- **Componente straniera.** Il lavoro domestico (non solo in Italia) è caratterizzato da una forte presenza straniera. Tra i lavoratori domestici stranieri che hanno perso il lavoro, molti si sono ritrovati nella difficile situazione di non avere più un alloggio e al tempo stesso di non poter rientrare in patria, vista la chiusura delle frontiere.

---

[6] https://www.iss.it/documents/20126/0/Report_surveyFinale+RSA.pdf/4b14b829-5a07-24e9-955a-4d4c9a7e4440?t=1592402115720

Nella prima fase dell'emergenza, il lavoro domestico in Italia ha vissuto notevoli difficoltà, sia per le già citate caratteristiche proprie, sia per alcuni provvedimenti normativi specifici.

Ad esempio, nei primi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM 01/03, 08/03, 09/03) non si faceva alcuna menzione del lavoro domestico, generando grande incertezza e confusione nelle famiglie datori di lavoro domestico, dato che i lavoratori (almeno quelli non conviventi) formalmente non potevano recarsi sul luogo di lavoro.

L'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO), nel già citato policy brief a cura di Gianni Rosas, elenca le principali misure adottate in Italia durante l'emergenza COVID-19, che avrebbero, direttamente o indirettamente, interessato anche il lavoro domestico:

- il lavoro domestico (attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico) è classificato dai decreti di emergenza tra i servizi essenziali;
- l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nei casi in cui non si possano rispettare le misure di distanziamento sociale;
- il riconoscimento come malattia professionale se il virus da COVID-19 è stato contratto durante l'espletamento della prestazione lavorativa;
- il congedo malattia durante il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva nel caso di contrazione del virus o di isolamento richiesto dalle autorità sanitarie;
- l'indennità di sostegno al reddito attraverso il ricorso al fondo di ultima istanza per i coloro che a causa dell'emergenza da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso il loro rapporto di lavoro;
- il ricorso a 15 giorni di congedo retribuito (nella misura del 50 per cento) per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni;
- voucher babysitter di € 600 per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni che non usufruiscono dei 15 giorni di congedo retribuito;
- bonus non tassabile di € 100 (in proporzione alle giornate lavorate) per i lavoratori con reddito annuale lordo fino a € 40,000 che hanno lavorato (non in modalità telelavoro) durante il mese di marzo.

- la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti dai datori di lavoro domestico in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020;
- sospensione durante l'emergenza del pagamento delle rate di mutuo per la prima casa.

Lo stesso Direttore dell'Ufficio ILO per Italia e San Marino evidenzia che molte delle misure di politica del lavoro messe in atto in Italia per fronteggiare l'emergenza non si potevano di fatto applicare ai lavoratori domestici. Infatti, nel policy brief, l'ILO sottolinea che il lavoro domestico sia stato escluso da due provvedimenti chiave.

Nel decreto Cura Italia (D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), infatti, si applicano al settore del lavoro domestico restrizioni non presenti in altri settori. Il settore viene esplicitamente escluso dalla cassa integrazione in deroga, estesa invece a tutti gli altri datori di lavoro, a prescindere dal settore di attività e dal numero dei lavoratori (art. 22, c. 2). Allo stesso modo il lavoro domestico è escluso dalla sospensione (all'inizio solo per un periodo di 60 giorni) del ricorso al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tali esclusioni verranno poi mantenute anche in fase di conversione del decreto e nei successivi provvedimenti.

Nel provvedimento "Cura Italia" vi è un'altra discriminazione nei confronti del settore: per quanto riguarda il premio di 100 euro per i lavoratori dipendenti che nel mese di marzo hanno svolto regolare attività (art. 63), pur non escludendo formalmente i lavoratori domestici, di fatto non viene prevista una modalità di riscossione per il settore, non essendo i datori di lavoro domestico sostituti d'imposta. Perciò, i lavoratori domestici ne sono di fatto esclusi.

Per questi motivi, possiamo affermare che il settore domestico non ha ricevuto un trattamento alla pari rispetto agli altri settori produttivi e, quindi, che i lavoratori e i datori di lavoro domestici abbiano subito una discriminazione. Si tratta evidentemente di una violazione di quel "principio di equivalenza" più volte ribadito dall'ILO oltre che dalle Parti sociali firmatari del CCNL di categoria, per cui non è giustificato un trattamento differenziato – e discriminatorio – per il lavoro domestico.

La Convenzione ILO C 189/2011, ad esempio, sancisce la necessità di assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda elementi chiave quali orari di lavoro, compensi e riposi.

Per far fronte a questa situazione, nella prima fase dell'emergenza le associazioni datoriali hanno avuto un ruolo fondamentale nel tentare di colmare il vuoto informativo in cui le famiglie si erano ritrovate. DOMINA, ad esempio, il 13 marzo ha pubblicato un vademecum per le famiglie e i lavoratori, con alcuni punti per aiutare datori e lavoratori domestici nel comportamento da tenere durante l'epidemia di Coronavirus.

Il vademecum è stato diffuso con ogni strumento a disposizione (sito web, invio di e-mai, social network) oltre ad essere pubblicato a pagamento sui principali quotidiani nazionali.

E' stata inoltre aperta sul sito la sezione "Lavoro domestico e Coronavirus, DOMINA risponde", finalizzata a rispondere alle domande più frequenti sulla gestione del rapporto di lavoro relative all'epidemia di Coronavirus.

Fig 1.10 Vademecum DOMINA

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA A CURA DI DOMINA

DOMINA > A NOME DI TUTTE LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO RINGRAZIA I COLLABORATORI FAMILIARI PER IL LORO PREZIOSO LAVORO IN QUESTO PERIODO DI EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA IN ITALIA

DOMINA — OSSERVATORIO DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO

Grazie a tutti i lavoratori domestici

Il lavoro domestico in Italia conta 859 mila lavoratori regolari (53% colf, 47% badanti). Con un tasso di irregolarità stimato al 58%, è possibile calcolare un numero complessivo di circa 2 milioni di lavoratori. Questo settore produce 18,8 miliardi di euro di Valore Aggiunto, pari all'1,2% del PIL nazionale, e consente allo Stato di risparmiare ben 9,7 miliardi all'anno sui costi di assistenza. Purtroppo, nonostante la rilevanza economica e sociale del comparto, le famiglie datori di lavoro e i lavoratori domestici sono rimasti esclusi dalle misure del Decreto Legge "Cura Italia". L'Associazione DOMINA, ringrazia le famiglie che stanno continuando a retribuire i lavoratori in ferie o in permesso extraferiale e ringrazia i lavoratori che, nonostante l'emergenza, si stanno prendendo cura dei nostri cari in tutto il Paese. In questo periodo di difficoltà le babysitter stanno aiutando tutti quei lavoratori, medici e operatori sanitari in primis, che non possono lavorare in smart working. Le badanti si stanno prendendo cura degli anziani i cui figli risiedono fuori regione o all'estero. Le colf consentono ai nostri anziani, potenzialmente i più fragili rispetto al contagio da Coronavirus, di evitare di uscire per la spesa e per l'acquisto dei farmaci. Molti lavoratori domestici stanno aiutando i nostri cari a mettersi in contatto con i parenti lontani attraverso l'uso delle tecnologie. Inoltre, in questo periodo di quarantena, la loro presenza in casa è preziosa perché è spesso l'unico contatto sociale concessoci, sempre con le dovute precauzioni. La gestione del rapporto di lavoro in questo periodo richiede grande responsabilità sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro. Entrambi devono seguire le raccomandazioni governative per salvaguardare la propria salute e quella di coloro che risiedono nella casa in cui viene svolta l'attività lavorativa. Per questo motivo è molto importante che i lavoratori escano solo in caso di estrema necessità e che i datori di lavoro, dove possibile, non interrompano il rapporto di lavoro con i collaboratori conviventi per evitare che si ritrovino senza retribuzione e alloggio.
Per facilitare i rapporti di lavoro vi raccomandiamo di seguire le linee guida del nostro Vademecum sul lavoro domestico.

F.A.Q.

Colf, badanti e baby sitter continuano a lavorare in questo periodo di emergenza epidemiologica da COVID - 19?
Sì, al momento sono state sospese le attività commerciali di servizi alla persona ma il lavoro domestico non ne fa parte.

Può il lavoratore domestico non convivente raggiungere la mia abitazione senza essere sanzionato?
Sì. La lavoratrice dovrà portare con sé un'autocertificazione con la motivazione dello spostamento e adottare tutte le precauzioni necessarie per evitare il contagio.

Se il datore desidera sospendere il rapporto di lavoro, come deve fare?
Per esigenze del datore di lavoro, è possibile sospendere il lavoro, corrispondendo al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni. È necessario pagare anche i contributi previdenziali e Cas.Sa.Colf.

Se il lavoratore mi chiede di sospendere il rapporto di lavoro come devo comportarmi?
Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra feriale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta. In questo caso non sono da pagare i contributi previdenziali e le Cas. Sa.Colf.

La badante può uscire per fare la spesa per la persona assistita?
Sì, è possibile uscire per motivi di necessità come l'acquisto di alimenti o di medicine. La lavoratrice dovrà portare con sé un'autocertificazione con la motivazione dello spostamento e adottare tutte le precauzioni necessarie per evitare il contagio.

Cosa fare se il lavoratore domestico vuole continuare a lavorare e la famiglia vuole interrompere?
Le parti devono trovare un accordo, possibilmente scritto, in cui si sospende l'attività con l'impegno di recuperare più avanti le ore perse. Se il lavoratore non vuole sospendere la famiglia può proporre le ferie.

Cosa fare se il lavoratore domestico non ha maturato le ferie?
Nel lavoro domestico è possibile anticipare le ferie, garantendo così una retribuzione al dipendente senza dover interrompere il rapporto di lavoro. In alternativa è possibile adottare la soluzione dei permessi non retribuiti.

La mia colf lavora in un comune diverso dal mio può venire a lavorare?
Sì, è possibile spostarsi per motivi di lavoro. La lavoratrice dovrà sempre portare con sé il modulo di autocertificazione che indica il motivo di spostamento e le generalità del datore di lavoro domestico.

Posso impedire alla mia colf/badante convivente di uscire da casa?
No, non è possibile limitare la libertà personale dell'altro. La lavoratrice può uscire solo per i motivi attualmente consentiti dalla legge e indicati nel modulo di autocertificazione.

Il datore di lavoro deve fornire materiale di sicurezza per lavorare dentro casa?
In questo momento sarebbe opportuno lavorare con la mascherina e i guanti, ma soprattutto lavorare in ambienti in cui non vi sono persone. Tuttavia, il datore di lavoro domestico non è tenuto a fornire il materiale di sicurezza.

Il mio lavoratore non è registrato all'INPS cosa devo fare?
I rapporti di lavoro irregolari sono sempre un pericolo sia per la famiglia sia per il lavoratore perché entrambi sono privati di tutele e diritti fondamentali garantiti dal CCNL di categoria. Per spostarsi sul territorio è necessaria un'autocertificazione pertanto vi consigliamo quanto prima di regolarizzare il vostro lavoratore domestico.

Posso ridurre l'orario di lavoro del mio collaboratore domestico?
A prescindere da questo momento di emergenza, è sempre possibile operare una riduzione del rapporto di lavoro. Si consiglia sempre al datore di lavoro di mettere per iscritto tutte le modifiche contrattuali.

È vero che i contributi da lavoro domestico del 1° trimestre 2020 sono stati sospesi?
Sì, il pagamento dei contributi da lavoro domestico dovuti dall'1 al 10 aprile è sospeso fino al 10 giugno 2020. La sospensione vale anche per il pagamento dei contributi dovuti in caso di licenziamento del lavoratore domestico. Anche il versamento di Cas.Sa.Colf è sospeso.

Alla luce della sospensione del pagamento dei contributi da lavoro domestico relativi al 1° trimestre 2020, posso decidere di effettuare comunque il pagamento entro il precedente termine del 16 aprile 2020?
Sì, si può comunque procedere al pagamento secondo le modalità normalmente utilizzate e nei precedenti termini previsti.

Il blocco dei licenziamenti del nuovo Decreto Legge "Cura Italia" vale anche per il lavoro domestico?
No, il blocco dei licenziamenti previsto dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18, al momento non include i lavoratori domestici. Chi ha assunto colf, badanti o babysitter può cessare il rapporto di lavoro rispettando i termini di preavviso previsti dal CCNL.

Se licenzio il lavoratore domestico (colf, badante, babysitter, etc.) in questo momento emergenziale avrà diritto alla cassa in deroga?
No, la cassa integrazione in deroga introdotta dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18, al momento non include i lavoratori domestici.

Sto lavorando da casa e non ho più bisogno del lavoratore domestico, posso licenziare?
Sì, l'importante è rispettare i termini del preavviso che varia da 8 a 15 giorni in base all'anzianità del lavoratore. In caso di licenziamento al lavoratore domestico va versata anche la liquidazione.

Il mio lavoratore domestico vuole rientrare nel suo Paese di origine per paura del contagio, cosa devo fare?
Il lavoratore che vuole interrompere il rapporto di lavoro può dare le dimissioni. Dovranno essere rispettati anche in questo caso i termini di preavviso previsti dal CCNL di categoria.

È previsto un rimborso per i datori che pagano il lavoratore domestico senza ricevere la prestazione?
No, al momento non sono state previste misure dal Governo. L'Associazione DOMINA si sta muovendo per far sì che vengano incluse anche le famiglie datori di lavoro domestico nei provvedimenti del Governo per far fronte all'emergenza Coronavirus.

CORONAVIRUS #iorestoacasa

IL VADEMECUM DELL'ASSOCIAZIONE DOMINA PER IL LAVORO DOMESTICO

Sospensione del lavoro
Se non è necessaria la prestazione, si richiede ai datori di lavoro domestico un grande senso di responsabilità, lasciando a casa i propri collaboratori, continuando a pagare, laddove possibile, la retribuzione mensile.

Convivenza
Se il rapporto di lavoro domestico prevede la convivenza, sia il datore di lavoro che il lavoratore devono avere il buon senso di attenersi alle regole dettate dal Governo per il rispetto di tutti i presenti in casa.

Autocertificazione
Per le commissioni bisogna munirsi di autocertificazione che ne indica il motivo, es. acquisto farmaci o spesa, per evitare di incorrere in sanzioni in caso di controlli. Mantenere sempre la giusta distanza durante le file di attesa.

Libertà personale
Né il datore di lavoro né il lavoratore può limitare la libertà dell'altro. Se non si è d'accordo su scelte o abitudini, per non rischiare il contagio, si consiglia di interrompere il rapporto di lavoro per giusta causa.

Igiene prima di tutto
Lavarsi sempre le mani mantenendo alto il livello di igiene, soprattutto se si rientra dopo aver fatto delle commissioni: acquisto di generi alimentari o farmaci. Eseguire la sanificazione degli ambienti con prodotti specifici.

Riconoscere sintomi sospetti
Se il datore o il lavoratore domestico ha febbre, tosse o dolori muscolari, chiamare il medico di base oppure il 1500. L'altro dovrà avere l'accortezza di mettersi in auto quarantena.

Diventare social
In questi giorni difficili per tutti, è bene aiutarsi a vicenda nelle relazioni, facilitando il contatto telematico (telefono, chat, skype, etc.) con i propri familiari bloccati in altre case o lontani.

Contributi INPS
Il pagamento dei contributi INPS da lavoro domestico dovuti dall'1 al 10 aprile è sospeso fino al 10 giugno 2020. La sospensione è valida anche per il versamento dei contributi dovuti in caso di licenziamento del lavoratore.

Distanze di sicurezza
Rispettare anche in casa la distanza di 1 metro tra i componenti della famiglia e il lavoratore. Se è necessario un contatto ravvicinato nella cura alle persone non autosufficienti è consigliabile l'uso di mascherine e guanti monouso.

Fonti ufficiali
Affidarsi solo a fonti ufficiali per avere informazioni corrette e aggiornate. Si segnalano a titolo esemplificativo: www.epicentro.iss.it, www.salute.gov.it, www.protezionecivile.gov.it, www.interno.gov.it.

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico
www.associazionedomina.it

Fonte: La Repubblica, 19 marzo 2020[7]

[7] https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2020/03/vademecum-DOMINA-lavoro-domestico.pdf

Oltre al lavoro delle associazioni datoriali, in questa fase si è rafforzato il dialogo sociale, grazie anche al supporto dell'Ufficio ILO per l'Italia.

Il 19 marzo le parti sociali firmatarie del CCNL hanno inviato al Presidente del Consiglio e ai Ministri competenti un Avviso Comune chiedendo al Governo di "includere i lavoratori del settore domestico come destinatari degli ammortizzatori sociali di sostegno in deroga e degli strumenti di integrazione al reddito al fine di salvaguardare la continuità del rapporto e del reddito".

In risposta a tale richiesta, in data 6 aprile il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali[8] ha incontrato (in videoconferenza) le Parti sociali.

A seguito dell'incontro, il successivo 10 aprile le parti sociali hanno scritto nuovamente al Governo tornando a porre le proprie istanze.

[8] Sen. Nunzia Catalfo – Governo Conte-II: Ministro dal 5 settembre 2019

Roma, 19 marzo 2020

Prof. Giuseppe Conte
Presidente del Consiglio dei Ministri
presidente@pec.governo.it

Sen. Nunzia Catalfo
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it

On.le Roberto Speranza
Ministro della Salute
segreteriaministro@sanita.it

On.le Roberto Gualtieri
Ministro dell'Economia e delle Finanze
ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

On.le Elena Bonetti
Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia
segredipfamiglia@pec.governo.it

Dott. Gianni Rosas
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino
rome@ilo.org - Rosas@ilo.org - rollinger@ilo.org

In riferimento al DL pubblicato il 17 marzo 2020, le Associazioni Datoriali Domina e Fidaldo e le OO.SS. Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Lavoro Domestico, sono ad evidenziarvi con la presente alcune criticità riscontrate in materia di contrasto al Covid-19 in essere nel settore in parola, segnatamente alle misure atte alla salvaguardia occupazionale, di cui all'allegato avviso comune.

Confidando nella Vostra sensibilità e nell'attenzione che porrete, auspichiamo un Vostro intervento atto ad includere anche i lavoratori del settore domestico quali destinatari del trattamento di sostegno al reddito, di cui alla cassa integrazione in deroga.

In attesa di un pronto riscontro, l'occasione è gradita per inviare distinti saluti.

Filcams CGIL – Maria Grazia Gabrielli

Fisascat CISL – Davide Guarini

UILTuCS – Brunetto Boco

FEDERCOLF – Rita De Blasis

DOMINA – Lorenzo Gasparrini

FIDALDO – Alfredo Savia

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.6994031 9
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 Roma
Tel. 335/5873587
segreterianazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

AVVISO COMUNE

Il lavoro domestico e le misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sull'intero territorio nazionale

Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf per parte lavoratori e DOMINA e FIDALDO, costituita dalle associazioni Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLD e ADLC, per parte datori di lavoro, in qualità di parti firmatarie del C.C.N.L. sulla disciplina del lavoro domestico, ritenuto che:

- nel 2018 sono circa 2 milioni i lavoratori domestici presenti nelle famiglie italiane di cui solo 859.233 i lavoratori domestici regolari secondo la fonte INPS (53% colf, 47% badanti) con un tasso di irregolarità del 58%. Si tratta di una componente che, complessivamente, produce circa l'1,3% del PIL (18,96 miliardi di euro di Valore Aggiunto);
- contando solo le badanti, le famiglie spendono annualmente 7,3 miliardi di euro (retribuzioni, TFR, contributi). Senza questo apporto, lo Stato dovrebbe sostenere costi più elevati per la cura e per il ricovero degli anziani in struttura. Questo comporterebbe una spesa assistenziale aggiuntiva netta di 6,7 miliardi;
- circa il 71,4% del settore è costituito da lavoratori immigrati e in molti sono privi di una rete familiare sul territorio. La paura del contagio, lo smart working e le difficoltà negli spostamenti stanno mettendo in ginocchio il settore spingendo le famiglie ad interrompere il rapporto di lavoro coi propri collaboratori. Inoltre, molti lavoratori domestici in regime di convivenza stanno perdendo il lavoro, la retribuzione e anche il vitto e l'alloggio previsto dal contratto, con l'impossibilità di tornare nei Paese di origine a causa delle chiusure delle frontiere;
- per i lavoratori domestici non sono previsti ammortizzatori sociali in deroga in caso di sospensione del rapporto di lavoro, rendendoli così lavoratori più discriminati davanti a questa crisi emergenziale, senza un reddito per un lungo periodo.

Tutto ciò premesso le parti firmatarie del presente avviso comune convengono:

- di chiedere al Governo di includere i lavoratori del settore domestico come destinatari degli ammortizzatori sociali di sostegno in deroga e degli strumenti di integrazioni al reddito al fine di salvaguardare la continuità del rapporto e del reddito.

Roma, 18 marzo 2020

Filcams CGIL – Maria Grazia Gabrielli

Fisascat CISL – Davide Guarini

UILTuCS – Brunetto Boco

FEDERCOLF – Rita De Blasis

DOMINA – Lorenzo Gasparrini

FIDALDO – Alfredo Savia

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.6994039
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Principessa Clotilde, 2
00196 Roma
Tel. 06/ 32.65.02.84
nazionale@assindatcolf.it
nazionale@pec.assindatcolf.it

Roma, 10 aprile 2020

Sen. Nunzia Catalfo
Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali

segreteriaministro@lavoro.gov.it

e p.c.

On.le Luciana Lamorgese
Ministra degli Interni

segreteriatecnica.ministro@interno.it
caposegreteria.ministro@interno.it

On.le Roberto Speranza
Ministro della Salute

segreteriaministro@sanita.it

On.le Roberto Gualtieri
Ministro dell'Economia e delle Finanze

ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

On.le Elena Bonetti
Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia

segredipfamiglia@pec.governo.it

Dott. Gianni Rosas
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

rome@ilo.org - Rosas@ilo.org - rollinger@ilo.org

Preg.ma Sen. Ministra Catalfo,

la presente per ringraziarLa del cordiale e proficuo incontro avuto con tutte le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali firmatarie del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, a seguito dell'avviso comune inviato il 19 marzo c.a., firmato da Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf in rappresentanza dei lavoratori, FIDALDO e DOMINA in rappresentanza delle famiglie datori di lavoro.

Considerato il momento emergenziale per l'Italia e per tutta la popolazione, riteniamo sia necessario richiamarsi all'unità nazionale e concorrere tutti, anche noi corpi intermedi, alla collaborazione con le Istituzioni per la tutela del bene comune. La situazione emergenziale del COVID-19 impatta ineludibilmente e con effetti che oseremo definire draconiani, anche il settore da noi rappresentato.

Come a Lei noto, questo settore si caratterizza per il luogo in cui vengono rese le prestazioni, ovvero le mura domestiche e, onde evitare che collassi su sé stesso portando in povertà famiglie e lavoratori, sarà necessario in tempi brevissimi ripensare alle misure d'urgenza e di sostegno al reddito previste dal "Cura Italia" rivolte ai lavoratori, e ad un rilancio del settore per evitare un aumento del lavoro irregolare nei prossimi mesi e un aggravio dei costi alle famiglie datrici di lavoro domestico.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
federcolf@pec-mail.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 Roma
Tel. 335/5873587
segreterianazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

I dati INPS fotografano benissimo la nostra situazione, indicando in 859 mila i lavoratori domestici regolari in Italia. Il 53% degli addetti è costituito da assistenti familiari che svolgono servizi di supporto domestico quali pulizia, stiratura, riparazioni, giardinaggio e con le loro prestazioni lavorative danno un forte contributo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il 47% di loro è costituito da lavoratrici che svolgono lavoro di cura, comunemente chiamate badanti, che si prendono cura di adulti e minori, spesso parzialmente o non autosufficienti in regime di convivenza. L'88% sono donne e il 71,4% sono immigrati. Il settore del lavoro domestico si caratterizza inoltre per la presenza di un forte tasso di irregolarità che è del 58%, possiamo calcolare un numero complessivo di 2 milioni di lavoratori, di cui circa 150mila sono senza permesso di soggiorno. Ad essi si possono ricondurre 18,8 miliardi di euro di Valore Aggiunto, pari all'1,2% del PIL italiano. Per gli 859 mila lavoratori domestici regolari, le famiglie italiane hanno speso nel 2018 oltre 7 miliardi di euro: 5,7 miliardi per le retribuzioni, 976 milioni di contributi previdenziali e 421 milioni di TFR.

Considerando anche gli irregolari, la spesa delle famiglie raggiunge 14,9 miliardi.

La gestione dell'assistenza "in famiglia", di persone autosufficienti e non, consente allo Stato di risparmiare quasi 10 miliardi di euro: di tanto aumenterebbe la spesa pubblica se gli anziani accuditi in casa fossero affidati a strutture pubbliche.

In questo momento drammatico di pandemia è il caso di sottolineare che, il maggior numero di contagi e di decessi si registrano all'interno delle case di cura e nei nosocomi, e che il maggior numero di persone decedute si registra segnatamente tra la popolazione over 70, ovvero proprio in quella fascia di persone alle quali queste lavoratrici prestano con dedizione la loro opera.

Dal punto di vista fiscale, i lavoratori regolari garantiscono un gettito di 1,4 miliardi di euro, la regolarizzazione dei lavoratori irregolari porterebbe alle casse dello Stato altri 2 miliardi di euro, oltre a maggiori tutele per lavoratori e famiglie.

A fronte della Sua sollecitazione, con la presente siamo a rinnovare con urgenza e immediatezza la richiesta formulata unitariamente in prima istanza con l'avviso comune e argomentata nel corso dell'incontro del 6 aprile u.s..

Il Decreto Cura Italia, ha garantito a tutti i lavoratori subordinati la possibilità di far fronte a questo periodo emergenziale mediante la corresponsione del trattamento di sostegno al reddito, precludendone l'accesso **solo** ai lavoratori domestici, settore più debole e fragile del mercato del lavoro.

Trattasi, a nostro avviso, di una previsione normativa incomprensibile e discriminante, anche alla luce della Convenzione ILO 189 del 2011. Solo le lavoratrici e i lavoratori domestici sono stati lasciati senza tutela del reddito davanti a questa crisi emergenziale, e per questo **chiediamo che venga cassato il comma 2, art 22, Decreto Legge del 17 marzo 2020, n.18**. La nostra richiesta ha l'obiettivo di garantire pari diritti e pari dignità ai lavoratori domestici.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
federcolf@pec-mail.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 Roma
Tel. 335/5873587
segreterianazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

Chiediamo a gran voce, che l'Italia ponga in essere la medesima forma di sostegno al reddito che ha previsto per gli altri lavoratori subordinati o, comunque, una misura di pari equivalenza prevedendo, come da Lei auspicato, una semplificazione della procedura di accesso al diritto, alla stessa stregua degli altri paesi europei.

In base allo stesso principio di equità e non discriminazione, chiediamo il riconoscimento e l'attuazione al settore del lavoro domestico dei seguenti istituti introdotti dal decreto Cura Italia: bonus fino a € 100,00 in favore dei lavoratori subordinati che hanno lavorato nel mese di marzo; l'indennità di malattia a carico dell'Inps per il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva; lo slittamento al 30 settembre 2020 del versamento contributivo relativo sino al secondo trimestre 2020 compreso; previsione del congedo straordinario COVID-10 di 15 giorni, anche ai lavoratori domestici; estensione dei permessi L.104 per Coronavirus, di 12 giorni, anche per i lavoratori domestici.

Le chiediamo inoltre di voler prevedere la distribuzione gratuita dei Dpi idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori domestici e dei loro assistiti in ragione del potenziale rischio di contagio cui è sottoposta questa categoria. Il Dpcm che ha individuato i servizi essenziali ha ricompreso anche il lavoro domestico, pertanto riteniamo che la continuità dei servizi debba essere garantita, contestualmente alla sicurezza. Questa misura si rende impellente, poiché non sfuggirà a nessuno che, il lavoro di cura presuppone il rischio di prossimità e in assenza dei Dpi, si esporrebbero tanto i lavoratori, quanto i fruitori dei servizi che le famiglie ad un rischio maggiore.

Esprimiamo tutta la nostra preoccupazione in caso di mancanza di riscontro immediato alle nostre istanze, non solo per il presente ma soprattutto per lo scenario che si delineerà nell'imminente futuro.

A tal fine rinnoviamo, la richiesta già formulata durante la videoconferenza per un secondo incontro con Lei nel prossimo mese di maggio, in occasione del rilancio dell'economia del Paese, per un monitoraggio puntuale e per intraprendere congiuntamente azioni atte a regolarizzare il settore.

Riteniamo sin da ora che, per tutelare le famiglie datrici di lavoro e per garantire un lavoro dignitoso a tutti i lavoratori domestici sarà necessario rendere il lavoro regolare più vantaggioso. Per questo si propone:

- incentivi contributivi e fiscali alle famiglie, in particolare la deducibilità della retribuzione erogata per il lavoro di cura e la deduzione dell'intera contribuzione versata;
- sanatoria dei lavoratori domestici presenti in Italia senza permesso di soggiorno e contestualmente l'inserimento di norme che garantiscano la possibilità di entrare legalmente per svolgere lavoro di cura/assistenza familiare;
- misure per il contrasto all'evasione contributiva e fiscale del settore;
- la sottoscrizione di Convenzioni con i paesi di origine, di queste lavoratrici e lavoratori, al fine di prevedere, nel caso di mancata maturazione dei 20 anni di contribuzione quale requisito minimo per l'accesso alla pensione, l'utilizzo dei contributi comunque versati nel proprio Paese;
- riconoscimento dell'indennità di malattia a carico dell'Inps.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
federcolf@pec-mail.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 Roma
Tel. 335/5873587
segreterianazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

Infine riteniamo maturi i tempi per dare corso all'impegno che l'Italia si è assunta con la ratifica avvenuta nel 2013, della Convenzione Ilo 189 sul lavoro dignitoso nel settore del lavoro domestico, estendendo anche al lavoro domestico le tutele previste dal diritto del lavoro e dalla previdenza sociale applicato per la generalità degli altri lavoratori subordinati, con i dovuti adattamenti alle peculiarità del settore.

In attesa di un rapido riscontro da parte del Governo mediante provvedimenti cogenti, ci diciamo sin da ora disponibili per rendervi ulteriori chiarimenti, lì dove li ritenesse opportuni, e per futuri confronti.

Cordialità

Filcams CGIL – Maria Grazia Gabrielli

Fisascat CISL – Davide Guarini

UILTuCS – Brunetto Boco

FEDERCOLF – Rita De Blasis

DOMINA – Lorenzo Gasparrini

FIDALDO – Alfredo Savia

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.6994031 9
federcolf@pec-mail.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 ROMA
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 Roma
Tel. 335/5873587
segreterianazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

Dopo i mesi estivi in cui la situazione sembrava essersi stabilizzata e il Paese aveva affrontato la cosiddetta "fase 2" con la progressiva riapertura delle attività, nel mese di Ottobre si è manifestata la temuta "seconda ondata", facendo registrare nella seconda metà del mese picchi di oltre 20mila nuovi contagi giornalieri.

La situazione è progressivamente peggiorata nella seconda parte del mese, portando il Governo a decidere per una nuova limitazione – seppur parziale – delle attività economiche: il DPCM del 24 Ottobre, in particolare, ha sancito la chiusura di bar e ristoranti alle ore 18,00 e la chiusura di alcuni luoghi di aggregazione (cinema, teatri, piscine, palestre) per limitare le situazioni di assembramento.

Pur non essendo il lavoro domestico direttamente colpito da queste limitazioni, il settore risente di alcune difficoltà legate alla recrudescenza della pandemia. Per questo, le Parti Sociali frimatarie del CCNL hanno nuovamente scritto al Governo, il 26 Ottobre, rendendosi disponibili *"per un confronto costruttivo sul tema degli interventi d'urgenza per il lavoro domestico, ed in particolare l'estensione della CIGD, la malattia da COVID-19 a carico dello Stato, l'infortunio COVID-19, l'erogazione di DPI gratuiti nell'assistenza e nella cura alle persone, ed ogni altro intervento utile".*

Secondo le Parti Sociali, queste misure, unitamente a provvedimenti di sostegno alle famiglie, costituiscono un unico insieme di aiuti ad un settore riconosciuto come "servizio essenziale" nel DPCM del 24 marzo scorso.

Roma, 26 ottobre 2020

Nunzia CATALFO
Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali

e.MAIL: gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it

e p.c.

Giuseppe CONTE
Presidente del Consiglio dei Ministri

PEC: presidente@pec.governo.it
e.MAIL: a.goracci@palazzochigi.it

Luciana LAMORGESE
Ministro degli Interni

e.MAIL: segreteriatecnica.ministro@interno.it
e.MAIL: caposegreteria.ministro@interno.it

Roberto SPERANZA
Ministro della Salute

e.MAIL: segreteriaministro@sanita.it

Roberto GUALTIERI
Ministro dell'Economia e delle Finanze

e.MAIL: ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

Elena BONETTI
Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e.MAIL: segredipfamiglia@pec.governo.it

Gianni ROSAS
Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

e.MAIL: rosas@ilo.org

AVVISO COMUNE

Preg.ma Sen. Ministro Nunzia Catalfo,

considerato l'attuale momento emergenziale, **Filcams CGIL**, **Fisascat CISL**, **UILTuCS** e **Federcolf** per parte lavoratori e **FIDALDO** (costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld e Adlc) e **DOMINA**, per parte datori di lavoro, in qualità di parti firmatarie del C.C.N.L. sulla disciplina del lavoro domestico e firmatarie del presente avviso comune, **richiamano l'attenzione del Governo a non trascurare il settore, datori e lavoratori domestici, da eventuali ed ulteriori misure d'urgenza in materia di lavoro**.

Il momento emergenziale vissuto durante il periodo del lockdown ha messo a dura prova il settore, considerato che i lavoratori domestici e le famiglie datori di lavoro domestico non sono stati destinatari di provvedimenti normativi con misure di sostegno al reddito o di provvedimenti di tutela delle condizioni di lavoro uguali o equivalenti agli altri settori lavorativi. L'unico e tardivo provvedimento economico rivolto al settore, ha avuto una ricaduta discriminante tra i lavoratori poiché non ha considerato le reali necessità dei destinatari. E non solo. Nulla è stato previsto come rimborso per i datori di lavoro che hanno provveduto, per

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
roma@federcolf.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 ROMA
Tel. 335.5873587
segreteriamnazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 Roma
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

senso di responsabilità e solidarietà, a retribuire i lavoratori domestici pur avendo sospeso le prestazioni lavorative in quel momento emergenziale per tutti.

Questo momento storico, considerata la paura del contagio o l'eventuale possibilità di un nuovo *lockdown*, e comunque l'intensificarsi dell'utilizzo dello *smart working*, nonché il rientro dei lavoratori stranieri in Italia da Paesi considerati a rischio, qualora non accompagnato da un'attenta normativa precauzionale e preventiva ad hoc, potrebbe mettere in ginocchio un settore che oggi coinvolge oltre quattro milioni di persone tra datori e lavoratori.

Secondo i dati INPS 2019, i lavoratori domestici regolari sono 848.987, in lieve calo rispetto al 2018 (-1,8%). Il tasso di irregolarità nel settore domestico è del 58,3%, per cui la componente registrata all'Inps rappresenta meno della metà del totale. Nonostante il provvedimento di regolarizzazione delle posizioni lavorative nel settore del lavoro domestico di quest'estate, il quale ha raggiunto l'importante risultato di 176.848 domande presentate per l'apertura di una procedura di sanatoria, si stimano tuttavia ancora circa un milione i lavoratori domestici irregolari in Italia. Complessivamente, il numero di lavoratori domestici è dunque sostanzialmente stabile intorno ai 2 milioni di unità. Nel suo complesso si tratta di una componente che, complessivamente, produce circa l'1,1% del PIL (17,9 miliardi di euro di Valore Aggiunto). Lo Stato, senza il sostegno delle famiglie datori di lavoro domestico, solo per l'assistenza alla persona non autosufficiente, spenderebbe oltre 33 miliardi di euro, a fronte degli attuali 22 miliardi.

Le Parti sociali, per sostenere economicamente i lavoratori domestici e l'intero settore, hanno provveduto già a rafforzare le misure erogate attraverso il proprio sistema bilaterale sino alla fine del periodo epidemiologico e garantire loro il rimborso, oltre a quanto già previsto, anche indennità giornaliera in caso di ricovero, di convalescenza, per figli a carico, per il materiale sanitario riabilitativo, per visite mediche domiciliari per COVID-19, oltre una diaria in caso di provvedimento con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare. Tutto ciò non è sufficiente ed è necessario un chiaro e coordinato intervento dello Stato insieme alle Parti Sociali per un settore che oggi coinvolge il 10% della forza lavoro subordinato onde evitare che collassi definitamente su se stesso, portando in povertà famiglie e lavoratori e aumenti ancora il ricorso al lavoro sommerso.

Per quanto fin qui esposto, le Parti Sociali firmatarie si rendono, sin da subito, disponibili per un confronto costruttivo sul tema degli interventi d'urgenza per il lavoro domestico, ed in particolare l'estensione della CIGD, la malattia da Covid-19 a carico dello Stato, l'infortunio Covid-19, l'erogazione di DPI gratuiti nell'assistenza e nella cura alle persone, ed ogni altro intervento utile. Queste misure, unitamente a provvedimenti di sostegno alle famiglie, costituiscono un unico insieme di aiuti ad un settore riconosciuto come "servizio essenziale" nel DPCM del 24 marzo scorso.

In attesa di un positivo e celere riscontro, si porgono cordiali saluti.

Filcams CGIL - Maria Grazia Gabrielli

Fisascat CISL – Davide Guarini

UILTuCS – Brunetto Boco

FEDERCOLF – Rita De Blasis

FIDALDO – Alfredo Savia

DOMINA – Lorenzo Gasparrini

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF
Via del Mortaro 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
roma@federcolf.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 ROMA
Tel. 335.5873587
segreteriamnazionale@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 Roma
Tel. 06/50797673 – Fax 06/5071124
segreteria@associazionedomina.it

Anche CAS.SA.COLF, espressione delle parti sociali firmatarie del CCNL, è intervenuta a sostegno delle famiglie. Il 20 aprile è stato pubblicato un regolamento, redatto di comune accordo con le Parti Sociali, al fine di aiutare gli iscritti a fronteggiare l'emergenza sanitaria[9].

In particolare, DOMINA, FIDALDO, Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS E FEDERCOLF, per il tramite di CAS.SA.COLF, sono intervenute in modo unitario laddove l'intervento pubblico ha lasciato scoperto il settore domestico, ad esempio con indennità giornaliere e rimborsi.

Nella tabella 1.3 sono riportate le pratiche gestite da CAS.SA.COLF, in collaborazione con la società assicuratrice "UNISALUTE", nel periodo 5 aprile – 15 ottobre.

Complessivamente, in poco più di sei mesi sono state gestite 1.221 pratiche, per una cifra complessiva di 523 mila euro (di cui 173 mila provenienti da UNISALUTE). Oltre il 38% delle domande si è riferito al sostegno all'isolamento preventivo (470 domande, per un importo complessivo di 252 mila euro). Oltre il 32% delle pratiche ha riguardato il sostegno alla genitorialità (395 domande, 79 mila euro). Il 15% delle pratiche (184 domande) ha riguardato la convalescenza di soggetti positivi, per un importo di circa 100 mila euro. Meno numerose, infine, le pratiche per le altre prestazioni: ricoveri ospedalieri, indennità figli a carico, materiale sanitario e visite mediche.

[9] http://www.cassacolf.it/files/allegati/REGOLAMENTO%202020%20def.pdf

Tab 1.3 Pratiche COVID-19 gestite da CAS.SA.COLF (5 apr – 15 ott)

Prestazioni	N. richieste	Costo CAS.SA.COLF (Euro)	di cui Costo UNISALUTE (Euro)
Isolamento preventivo	470	252.400,00	-
Genitorialità	395	78.800,00	-
Convalescenza positivi	184	100.120,00	100.120,00
Ricovero ospedaliero	92	72.840,00	72.840,00
Materiale sanitario	46	1.021,01	-
Indennità figli a carico	31	17.360,00	-
Visite mediche	3	75,90	-
Totale	1.221	522.616,91	172.960,00

Fonte: CAS.SA.COLF

Regolamento CAS.SA.COLF COVID-19 (20 aprile 2020)

Art. 1 (PRESTAZIONI PER I POSITIVI AL COVID-19)

La CAS.SA.COLF provvede a corrispondere ai dipendenti iscritti:

- Indennità Giornaliera in caso di Ricovero;

- Indennità Giornaliera in caso di Convalescenza;

- Indennità per figli a carico;

- Rimborso per materiale sanitario riabilitativo;

- Rimborso per visite domiciliari.

Il tutto come qui di seguito specificato:

1.1. La CAS.SA.COLF, in collaborazione con UniSalute, in caso di ricovero con pernottamento in strutture ospedaliere, riconosce al lavoratore iscritto la corresponsione di un'indennità di € 40,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni annui.

1.2. La CAS.SA.COLF, in collaborazione con UniSalute, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, qualora si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, eroga al lavoratore un'indennità di € 40,00 al giorno per un periodo non superiore a 14 giorni annui.

La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'iscritto non abbia subito un ricovero.

1.3. La CAS.SA.COLF, in aggiunta al punto 1.1. e al punto 1.2., riconosce una diaria giornaliera di € 40 per un periodo non superiore a 14 giorni annui, per i lavoratori che abbiano almeno un figlio minorenne anagraficamente convivente risultante dallo stato di famiglia.

1.4. La CAS.SA.COLF, rimborsa tutti i materiali sanitari utilizzati per il periodo di cura domiciliare (farmaci, bombole di ossigeno e saturimetro), a seguito di presentazione di apposita documentazione comprovante l'acquisto del materiale e la prescrizione del medico curante.

La disponibilità una tantum per la presente garanzia è di € 200,00 per iscritto.

1.5. In caso di visite domiciliari o extradomiciliari da parte di personale medico o infermieristico per interventi resi necessari per contrastare l'epidemia, la CAS.SA.COLF riconosce al lavoratore, in aggiunta alla prestazione delle visite specialistiche di cui all'art. 7.4., un rimborso entro il limite complessivo di 100,00 euro annui sia erogate dal servizio sanitario nazionale che da privati.

DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.1:

Per l'attivazione delle garanzie è necessario il referto del tampone che attesti la positività al virus COVID-19, rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute e/o dell'Istituto Superiore di Sanità e la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia allegata al presente verbale (Allegato A) solo per la prestazione Art.1.3. e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

Art. 2 (PRESTAZIONI DI PREVENZIONE PER SOSPETTO COVID-19)

2.1. La CAS.SA.COLF, qualora al lavoratore venga assegnato un provvedimento (certificato medico) per un periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare, viene riconosciuta una diaria di € 40 al giorno fino ad un massimo di 14 giorni annui.

DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.2:

Per avere diritto alla prestazione, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF il certificato con gli estremi del provvedimento e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

Art. 3 (PRESTAZIONE DI GENITORIALITÀ)

PRESTAZIONI RESE A LAVORATRICI E LAVORATORI CON FIGLI IN SITUAZIONI DI DISAGIO PER EMERGENZA COVID-19

La CAS.SA.COLF, rimborsa fino a € 200,00 una tantum:

3.1. Le spese sostenute per finalità di istruzione, scolastica o per servizi di baby sitting, per figli a carico o conviventi, fino al compimento del quinto anno di età, iscritti all'asilo o alla scuola dell'infanzia, o ospitati da centri diurni a carattere assistenziale;

3.2. Le spese sostenute per l'assistenza domiciliare ai figli a carico o conviventi, che siano in condizione di non autosufficienza, fino al compimento del diciottesimo anno di età;

3.3. Per bonus spesa, e cioè, fornitura di prodotti alimentari ovvero rimborso delle spese sostenute per le necessità di alimentare i figli fino al compimento del diciottesimo anno di età a carico o conviventi.

Le prestazioni di cui ai punti 3.1., 3.2. e 3.3. sono cumulabili fino alla concorrenza del massimale di € 200,00 complessivi.

DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.3:

Per avere diritto alle prestazioni, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia allegata al presente verbale (Allegato A) e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

Art. 4 (PRESTAZIONI PSICOLOGICHE E PSICOTERAPEUTICHE)

La CAS.SA.COLF, rimborserà un massimo di € 400,00 per persona e per anno, a seguito di presentazione di documentazione comprovante la frequentazione di sedute presso uno psicologo o presso uno psicoterapeuta regolarmente iscritti all'albo.

DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.4:

Per avere diritto alla prestazione, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF le fatture comprovanti le sedute di terapia effettuate, il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione e a la dichiarazione attestante il rapporto di lavoro in regime di convivenza (Allegato C).

Art. 5 (PARERI MEDICI E CONSULTI IN VIDEO CONFERENZA)

5.1. SERVIZIO DI VIDEO CONSULTO MEDICO PER DIALOGARE A DISTANZA CON LO SPECIALISTA

Considerata la sospensione di gran parte delle visite specialistiche presso le unità sanitarie locali e la chiusura di molti poliambulatori sul territorio, UniSalute ha lanciato il nuovo servizio di video consulto specialistico nelle varie discipline mediche.

Il video consulto garantisce un confronto diretto con lo specialista in tutti i casi in cui non sia necessario un contatto fisico, ad esempio per condividere i risultati di esami o referti, avere risposte a dubbi e domande sulle terapie, dialogare con il medico per eventuali approfondimenti, scambiarsi documenti.

Come accedere al servizio

• Contattare la Centrale Operativa UniSalute al numero verde 800 00 96 38 richiedendo la prenotazione di una visita specialistica;

• Ricevere via mail direttamente dalla struttura sanitaria un link dedicato per il contatto video con un medico specialista;

• Collegarsi al video consulto tramite il computer o tramite device mobile, smartphone e tablet (è importante utilizzare i browser Google Chrome o Mozilla Firefox).

Durante la video chiamata puoi fare anche l'upload di referti e documenti, tienili a portata di mano in formato digitale prima del collegamento.

Alla fine del consulto lo specialista potrà rilasciarti anche la certificazione necessaria per l'acquisto dei farmaci.

Il servizio è completamente gratuito ed è rivolto esclusivamente agli Iscritti a CAS.SA.COLF.

5.2. SERVIZIO DI TELECONSULTO MEDICO COVID-19 H24

In caso di sintomi sospetti (es. febbre, tosse, problemi respiratori, ecc.), chiamando il numero verde 800-212477, puoi ricevere informazioni da un team di medici che rispondono h24 e 7 giorni su 7 alle chiamate di assistenza.

I medici, dopo una breve indagine telefonica per capire il livello di difficoltà e di urgenza, forniranno al chiamante le dovute informazioni del caso.

Art. 6 (CONTRIBUTI PER ACCESSO ALLE PRESTAZIONI)

La CAS.SA.COLF, al fine di favorire l'accesso alle prestazioni, in deroga al regolamento ad oggi in essere, richiede la presentazione di almeno 2 trimestri di contribuzione, la cui somma non deve essere inferiore ad € 8.

Si precisa che, essendo stato sospeso il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale, verranno accettati i trimestri precedenti; nella fattispecie, verranno presi a riferimento solo due trimestri ad esempio il 3° ed il 4° trimestre 2019 mediante verifica dei MAV.

Per tutti gli altri criteri inerenti la regolarità contributiva, verranno adottate le norme vigenti del regolamento ordinario.

Art. 7 (MODULISTICA)

Per la richiesta si deve utilizzare l'apposito stampato (Modulo per prestazioni COVID-19) il cui modello è allegato al presente regolamento, che deve essere debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto dal lavoratore.

A tale stampato deve essere allegata la documentazione richiesta sotto ogni prestazione.

La CAS.SA.COLF ha il diritto di richiedere la cartella clinica, nonché gli originali o le copie autentiche dei documenti richiesti.

Art. 8 (RICHIESTA DELLE PRESTAZIONI)

I lavoratori iscritti alla CAS.SA.COLF, per richiedere le prestazioni, dovranno effettuare le comunicazioni alla stessa solo tramite e-mail all'indirizzo praticheCOVID@cassacolf.it per informazioni contattare il numero verde 800 1000 26.

Art. 9 (DECADENZA)

La richiesta, corredata dalla documentazione prevista, deve essere inviata dal Lavoratore iscritto ai sensi dei precedenti Articoli entro 12 mesi dalla conclusione dell'evento a pena di decadenza.

Art. 10 (CORRESPONSIONE DELLA PRESTAZIONE)

Il pagamento delle prestazioni avverrà solo ed esclusivamente mediante accredito (bonifico) su c/c bancario, postale o carta ricaricabile intestato al richiedente.

Art. 11 (MODIFICHE AL REGOLAMENTO)

La validità delle disposizioni contenute nella presente integrazione al regolamento verrà valutata sulla base del quadro sanitario del nostro Paese e pertanto sono da intendersi provvisorie e legate al periodo emergenziale.

Fermo restando il continuo monitoraggio dei flussi, a garanzia e tutela di tutti gli Iscritti alla CAS.SA.COLF, le prestazioni saranno attive fino alla data del 30 Giugno 2020 con eventuali e ulteriori proroghe in relazione agli andamenti tecnici e alle risorse disponibili.

Art. 12 (RISORSE)

La CAS.SA.COLF, eroga le prestazioni previste nella presente appendice al regolamento nel limite delle risorse allocate pari ad € 6.000.000,00.

Art. 13 (PRIVACY)

Il trattamento dei dati personali inerenti i servizi di cui all'art. 5 sarà a cura e sotto la responsabilità del soggetto erogatore delle corrispondenti prestazioni, alle cui policy in materia di privacy siete pertanto pregati di fare riferimento.

Art. 14 (ENTRATA IN VIGORE)

La presente appendice al regolamento ha vigenza dal 1 Gennaio 2020.

Fonte: CAS.SA.COLF

1.3 Le misure di sostegno alle famiglie in Italia

Nei paragrafi precedenti abbiamo già evidenziato che quello del lavoro domestico è stato uno dei settori più colpiti dall'emergenza sanitaria, sia per alcune caratteristiche proprie del settore che per alcuni ritardi e incertezze nell'affrontare la situazione da parte delle autorità.

Vediamo brevemente alcuni dei principali interventi a favore delle famiglie datori di lavoro domestico e alcuni dei principali punti critici.

Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Fin dalle prime fasi della pandemia è stata chiara l'importanza dei dispositivi di protezione individuale (mascherina, gel disinfettante, guanti monouso) per ridurre le possibilità di contagio. Anche in questo caso, tuttavia, il lavoro domestico è stato trattato in modo non conforme rispetto ad altri settori. Se in altri settori legati ai servizi alla persona (es. RSA) era chiaro che il lavoratore dovesse essere dotato di guanti e mascherina, per le famiglie datori di lavoro non è stato così.

Ancora a fine aprile, dopo quasi due mesi dall'inizio dell'emergenza, non esistevano linee guida e raccomandazioni su come utilizzare i dispositivi di protezione individuale anche per quelle categorie di lavoratori che si occupano di assistere persone non autosufficienti, per età o per patologia, come nel caso delle badanti. Ad esempio, non era chiaro se i dispositivi di protezione (mascherine, guanti, gel disinfettante) dovessero essere forniti dal datore di lavoro.

Il decreto Rilancio, successivamente, ha stabilito l'obbligo di utilizzo dei DPI anche per i lavoratori domestici, senza però precisare come reperirli e chi debba farsene carico.

Bonus baby sitter. In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine, il decreto Cura Italia (art. 23 e 25) ha previsto uno specifico congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore complessivamente a 15 giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni, di cui possono fruire i genitori alternativamente fra loro o, in alternativa, la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Il decreto Rilancio (art. 72) ha modificato la disciplina del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting introducendo, in alternativa, il bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 luglio 2020.

Il bonus baby sitter, erogato dall'INPS tramite il Libretto Famiglia (quindi non legato al CCNL), ha rappresentato uno strumento valido di supporto alle famiglie.

Misure a sostegno del reddito. Come già sottolineato, i lavoratori domestici erano rimasti esclusi dalla cassa integrazione prevista nel decreto Cura Italia (D.L. n. 18 del 17 marzo 2020). In assenza di un intervento da parte delle autorità, sono state le associazioni delle famiglie datori di lavoro a fornire assistenza. Ad esempio, CAS.SA.COLF, l'Ente costituito dalle parti sociali firmatarie del CCNL di categoria, ha stanziato circa 6 milioni di euro per garantire una diaria giornaliera di 40 euro in caso di ricovero e di quarantena, ma anche contributi per rimborsare le spese sanitarie e un nuovo servizio di video consulto medico attivo h24 per monitorare i casi sospetti.

L'intervento pubblico nazionale è stato anticipato da alcune iniziative delle singole Regioni: a fine marzo, la Regione Autonoma della Sardegna ha deciso di includere – ed è stata la prima a farlo - anche colf e badanti tra i beneficiari dei sostegni al reddito per il COVID-19. A livello nazionale, infatti, le uniche misure prese riguardavano – allora – le baby-sitter.

Nel provvedimento sardo è stato sottoscritto un Accordo Quadro di 13 punti. Il punto numero 9 (pagina 6) riguarda il lavoro domestico. Nel testo si fa riferimento ai lavoratori domestici con contratto registrato all'INPS e ai lavoratori retribuiti con il sistema dei voucher. Il contributo previsto ammonta a 600 euro (una tantum), per le lavoratrici e lavoratori domestici che abbiano avuto sospesa senza retribuzione la propria prestazione ed è proporzionalmente ridotto in base alle ore di lavoro previste contrattualmente e non prestate nel mese di marzo, con ragguaglio a una misura intera in questo caso convenzionalmente rapportata a un orario standard di 40 ore settimanali. La misura è valida anche per i collaboratori e collaboratrici familiari che siano retribuiti con il sistema dei voucher, facendo riferimento al mancato utilizzo degli stessi nel mese di marzo in comparazione all'uso medio fatto nel trimestre precedente, per autorizzare

l'erogazione di un'indennità di importo proporzionato, nel limite massimo di 600 euro, convenzionalmente a un orario standard di 40 ore settimanali.

La Regione Lazio ha stanziato 4,2 milioni di euro per bonus colf e badanti, con un sostegno variabile da 300 a 600 euro per lavoratori domestici che avessero subito una sospensione o cessazione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza COVID19 dopo il 23 febbraio.

Per l'intervento nazionale bisogna invece attendere il decreto Rilancio (D.L. n. 34 del 19 maggio 2020), contenente i provvedimenti di regolarizzazione del lavoro irregolare e di sostegno al reddito per colf, badanti e baby sitter colpite dall'emergenza.

In particolare, l'indennità prevista all'art. 85 del DL Rilancio (500 euro mensili per aprile e maggio) ha rappresentato una boccata di ossigeno per tutto il comparto che attendeva da oltre due mesi. Destinatari del provvedimento sono colf, badanti e baby sitter non conviventi che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro dalle 10 ore in su.

Dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge Rilancio, in data 22 maggio, le organizzazioni sindacali di categoria Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf hanno pubblicato un comunicato congiunto[10] salutando con favore il provvedimento normativo che in parte coglieva quanto richiesto nelle settimane precedenti al Governo dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, come da avviso comune inviato il 10 aprile 2020. Le quattro organizzazioni sindacali sottolineavano che:

> "il Governo finalmente si accorge del lavoro domestico e della grave piaga del lavoro irregolare che lo affligge con solo il 42% di lavoratori italiani e stranieri regolarmente assunti."

In particolare, i sindacati giudicavano positivamente la misura di regolarizzazione che,

> "seppur contingentata nel tempo, possa offrire una possibilità per le lavoratrici e i lavoratori del settore domestico sprovvisti di permesso di soggiorno, di poter essere regolarizzati e dunque di uscire dalla

10 http://www.filcams.cgil.it/decreto-rilancio-lavoro-domestico-sindacati-bene-regolarizzazione-colf-badanti/

clandestinità e da una condizione di ricattabilità oltre che di poter usufruire delle protezioni sociali e delle tutele previste dalla contrattazione collettiva".

I sindacati firmatari osservavano altresì che

> "il costo di regolarizzazione è ancora una volta ad esclusivo carico delle famiglie datrici di lavoro, già fortemente provate dall'emergenza economica in atto" e stigmatizzano "l'esclusione della platea dei lavoratori domestici dagli ammortizzatori sociali in deroga per causale COVID-19, in sostituzione dei quali è stato riconosciuto un bonus, sotto forma di indennità, pari a 500 € mensili a copertura dei mesi di aprile e maggio, destinata solo a chi è titolare di uno o più rapporti di lavoro, aventi una durata complessiva superiore alle 10 ore settimanali. Questo provvedimento esclude di fatto i rapporti di lavoro pari o inferiori alle 10 ore settimanali e tutte le lavoratrici conviventi per la maggior parte badanti che, da sole, rappresentano più del 50% dell'intera platea di lavoratori regolarizzati stimati dall'INPS in 860.000 addetti".

Il provvedimento veniva quindi definito

> "discriminatorio rispetto a quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati che hanno rapporto di lavoro in corso al 23 di febbraio e non va nella direzione avanzata nell'Avviso Comune", in quanto "la norma taglia fuori dalla tutela del reddito più della metà delle lavoratrici e lavoratori potenzialmente aventi diritto" rimarcando anche "la disparità di trattamento tra quanto stabilito per le lavoratrici e lavoratori domestici e l'importo delle indennità finora riconosciute dal decreto Cura Italia pari 600€, peraltro confermato anche nel Decreto Rilancio".

I sindacati auspicavano pertanto che, in sede di conversione in Legge del Decreto Rilancio,

> "venga riconosciuta la tutela del reddito a tutti i lavoratori domestici che sono stati sospesi dal lavoro per effetto della emergenza COVID-19" e rilanciano infine "sul valore della contrattazione nazionale di settore, unico vero strumento in grado di dare dignità e riconoscimento al lavoro prestato tra le mura domestiche".

1.4 L'impatto delle misure di sostegno alle famiglie

Se nel paragrafo precedente sono state descritte le misure attuate dal legislatore italiano per far fronte all'emergenza COVID-19, analizziamo ora l'impatto delle stesse in termini di numero di beneficiari e importi finanziari.

Per farlo, DOMINA ha ottenuto dall'INPS l'accesso ad alcune banche dati riservate, attraverso una fornitura personalizzata di dati aggregati. Tali dati rappresentano una risorsa preziosissima che DOMINA intende mettere a disposizione dei lettori per comprendere meglio l'effettivo impatto delle misure di sostegno al settore del lavoro domestico.

Il primo strumento analizzato è il **Bonus Baby Sitter**, inserito nel decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 ("decreto Cura Italia") per aiutare le famiglie a far fronte ai provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine. Il decreto prevedeva, in alternativa alla fruizione del congedo parentale, la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 ("decreto Rilancio"), successivamente, ha modificato la disciplina del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting introducendo, in alternativa, il bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 agosto 2020.

L'importo massimo del bonus varia da 1.200 euro per i lavoratori dipendenti privati e autonomi (art. 23) a 2.000 euro per i lavoratori del settore sanitario o della pubblica sicurezza (art. 25). Le domande presentate sono state complessivamente 1,3 milioni (di cui l'86% in virtù dell'art. 23 e il 14% per l'art. 25). Per capire la dimensione di questo numero possiamo rapportarlo al totale di coppie o famiglie monogenitoriali con figli in età 0-14 anni con genitori occupati: in questo modo, i richiedenti rappresentano il 45,0% dei potenziali beneficiari totali (Coppie/Monogenitori con figli 0-14 anni con genitori occupati, ISTAT 2018).

L'importo complessivo massimo è di quindi 1,7 miliardi di euro (l'importo poteva in realtà essere dimezzato in caso di utilizzo dei congedi parentali) che, rapportati al numero di bambini di età 0-12 in Italia (6,67 milioni), rappresentano in media 256 euro a bambino.

Osservando i dati regionali, la regione con più richieste è stata la Lombardia (282 mila), seguita da Veneto (161 mila) e Lazio (132 mila). L'incidenza dei beneficiari dell'art. 23 (dipendenti privati o lavoratori autonomi) è mediamente dell'86,1%, con punte superiori all'89% in Lombardia e in Veneto, mentre la quota rimanente è costituita da personale sanitario.

L'importo complessivo massimo è dunque di 1,7 miliardi, parte dei quali può essere stata utilizzata per i centri estivi o decurtata in caso di utilizzo dei congedi parentali.

Rapportando poi tale importo al numero di bambini (0-12 anni) presenti in ciascuna regione, si ottiene l'importo medio destinato a ciascun bambino. Mediamente, a livello nazionale, ogni bambino ha beneficiato di 256 euro. Nove regioni (Centro-Nord) salgono sopra quota 300 euro, con i valori massimi registrati in Umbria (382 euro) e in Veneto (380 euro). Le Regioni del Sud hanno invece beneficiato in misura minore del bonus, con gli importi più bassi in Sicilia e Campania (rispettivamente 120 e 103 euro a bambino in media). Bisogno ricordare che il bonus era legato alla effettiva occupazione di entrambi i genitori; nel Sud non sono molte le donne occupate e questo spiega almeno in parte il poco utilizzo del bonus in queste regioni.

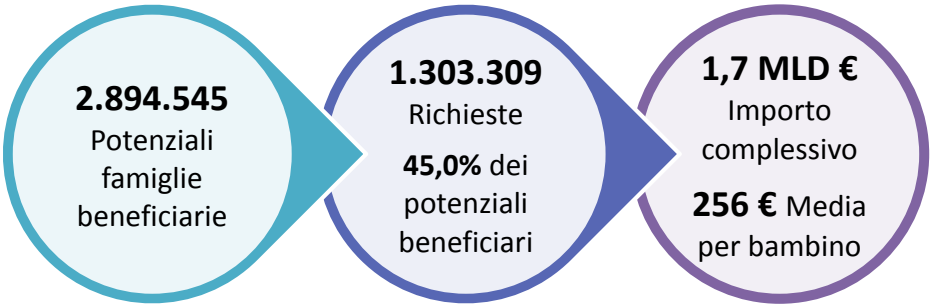


Fig 1.11 Impatto del Bonus Baby Sitter

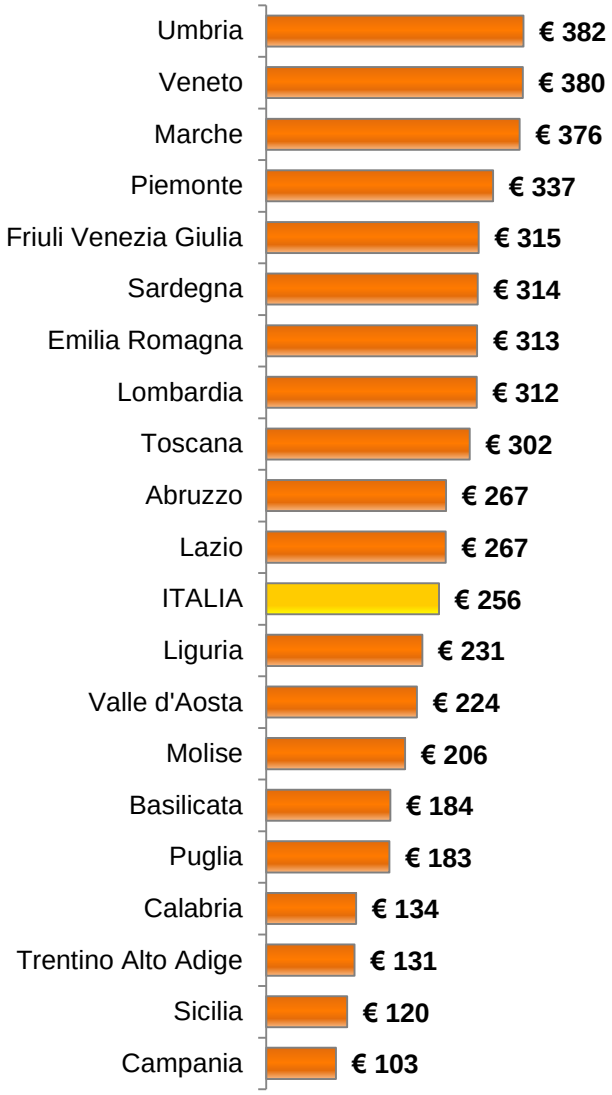
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Tab 1.4 Domande Bonus Baby Sitter per Regione

Regione	Totale richieste	Di cui art. 23 (Dipendenti privati, lavoratori autonomi)	Importo complessivo massimo
Piemonte	117.311	87,5%	152.490.800
Valle d'Aosta	2.303	82,8%	3.080.400
Liguria	25.206	84,8%	33.319.200
Lombardia	281.724	89,2%	362.512.000
Trentino Alto Adige	13.461	82,8%	18.002.000
Veneto	160.806	89,0%	207.159.200
Friuli Venezia Giulia	29.114	84,6%	38.519.200
Emilia Romagna	119.108	87,5%	154.864.800
Toscana	89.605	86,8%	116.963.600
Umbria	26.787	86,4%	35.061.200
Marche	46.919	88,6%	60.568.400
Lazio	131.522	82,9%	175.820.800
Abruzzo	27.485	83,9%	36.512.400
Molise	4.396	81,5%	5.925.600
Campania	53.594	80,9%	72.503.200
Puglia	59.139	81,3%	79.814.800
Basilicata	7.455	79,2%	10.183.600
Calabria	20.971	78,8%	28.715.600
Sicilia	50.645	79,6%	69.025.200
Sardegna	35.758	83,0%	47.768.000
Italia	1.303.309	86,1%	1.708.810.000

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Fig 1.12 Importo medio per bambino sotto i 12 anni, dati regionali



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Un indicatore chiave per capire l'impatto delle misure attuate durante l'emergenza COVID-19 è il **Libretto Famiglia**.

Attivo dal 2017 (Legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.), prima dell'emergenza COVID-19 veniva utilizzato per determinate categorie di lavoratori: piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Dal 2020 è stato utilizzato dal legislatore come strumento per gestire il bonus baby sitter.

Confrontare i dati sull'utilizzo del Libretto Famiglia tra il 2019 e il 2020 consente, dunque, di evidenziare l'incremento dovuto all'utilizzo del bonus baby sitter, operativo proprio tramite questo strumento.

Lo stesso Osservatorio sul precariato dell'INPS[11], evidenzia che *"per quanto attiene ai lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia, a giugno 2020 essi risultano circa 186.000, in aumento del 2.393% rispetto allo stesso mese del 2019, la crescita è da riferirsi essenzialmente all'introduzione del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting previsto dall'articolo 23 comma 8 del DL n. 18/2020 (decreto "Cura Italia"), il cui pagamento è effettuato con i titoli del libretto famiglia; l'importo medio mensile lordo della loro remunerazione effettiva risulta pari a 579 euro."*

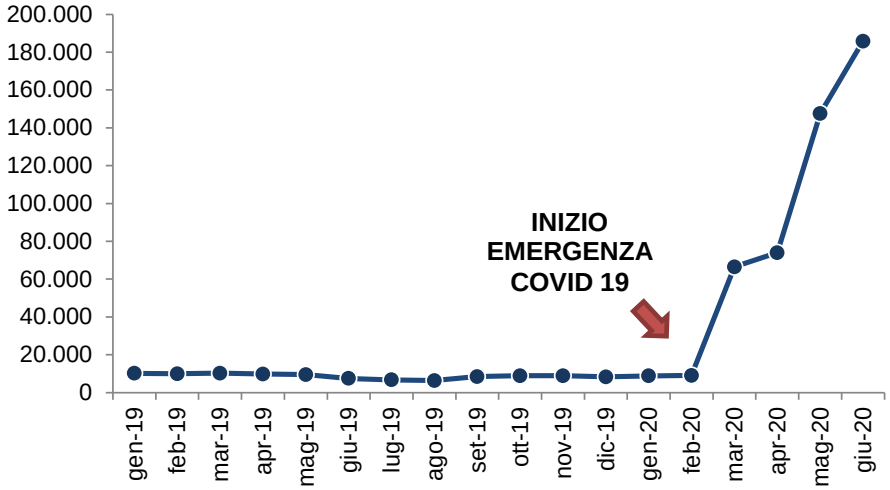
I dati mensili evidenziano chiaramente questa tendenza: fino al mese di febbraio 2020 i lavoratori che utilizzavano il Libretto Famiglia erano mediamente meno di 10 mila ogni mese.

Nel mese di marzo 2020 sono stati oltre 66 mila, per arrivare nel mese di giugno a quasi 186 mila. Complessivamente, l'importo erogato tramite Libretto Famiglia è aumentato di quasi 20 volte dal I semestre 2019 allo stesso periodo 2020, passando da 14 milioni di euro a 269 milioni.

Naturalmente, anche l'importo medio per lavoratore è aumentato, in relazione all'aumento delle ore lavorate. Se nel 2019 si era superata solo una volta la soglia dei 300 euro mensili pro-capite, nel mese di 2020 l'importo medio ha raggiunto 566 euro, rimanendo sopra 500 euro anche nei mesi successivi.

[11]https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_precariato/Osservatorio_Precariato_Gen_Giu_2020.pdf

Fig 1.13 Lavoratori pagati con titoli del Libretto Famiglia, dati mensili



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

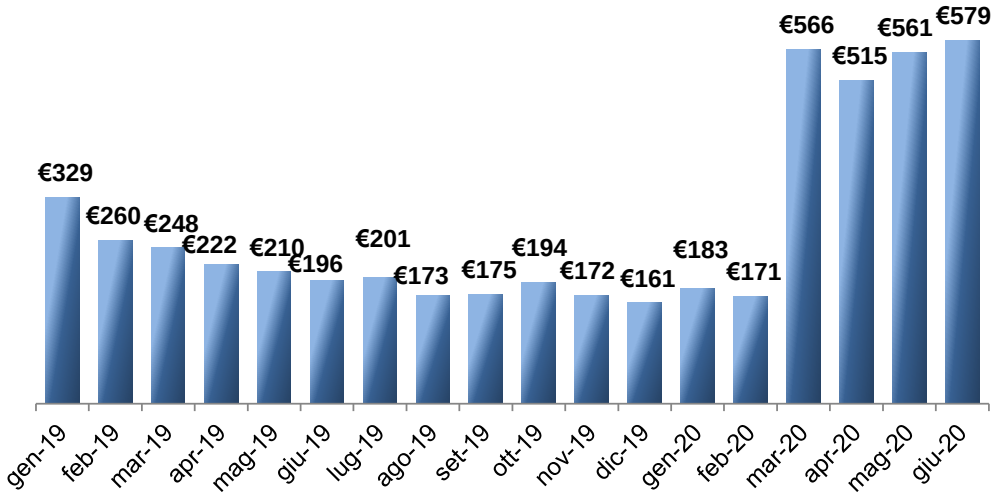
Tab 1.5 Lavoratori pagati con Libretto Famiglia,

confronto I sem. 2019-2020

Mesi	2019		2020	
	Numero lavoratori	**Importo lordo totale** *(in euro)*	**Numero lavoratori**	**Importo lordo totale** *(in euro)*
Gennaio	10.181	3.349.340	8.834	1.614.460
Febbraio	9.947	2.587.640	9.047	1.544.030
Marzo	10.230	2.541.630	66.439	37.572.960
Aprile	9.770	2.169.210	73.962	38.107.810
Maggio	9.455	1.986.540	147.604	82.788.480
Giugno	7.453	1.463.260	185.822	107.677.280
Tot. I semestre		14.097.620		269.305.020

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Fig 1.14 Importo lordo per lavoratore, dati mensili



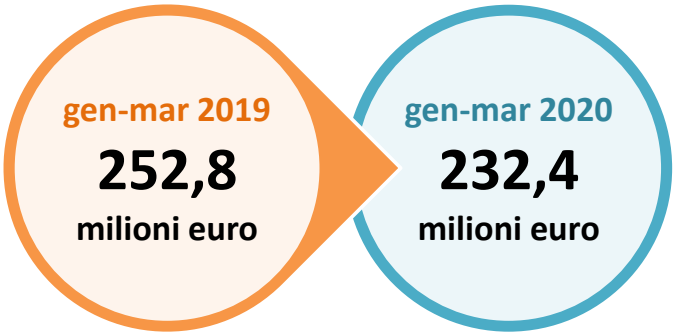
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Come ribadito nel corso di questo capitolo, durante l'emergenza COVID-19 le famiglie italiane datori di lavoro domestico si sono trovate a dover fronteggiare una situazione molto delicata, spesso senza sufficienti aiuti o informazioni.

Nel primo periodo dell'emergenza, tuttavia, il calo del lavoro domestico ancora non è evidente. I dati INPS offrono il dettaglio dei contributi versati dalle famiglie nel primo trimestre (gennaio-marzo), con un calo di appena l'8,1% rispetto allo stesso periodo del 2019.

Fig 1.15 Contributi versati per lavoratori domestici,

confronto I trim. 2019-2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Un'altra misura dedicata in modo specifico al settore del lavoro domestico è l'indennità COVID-19 per lavoratori domestici ("bonus lavoratori domestici"), introdotta dall'articolo 85 del "decreto Rilancio".

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

Le domande presentate sono state 275 mila, di cui approvate 219 mila (79,8%). Considerando che l'importo massimo era di 1.000 euro, l'importo massimo

complessivo è stato di 219 milioni di euro. Tuttavia, i requisiti per accedere al bonus erano piuttosto stringenti, per cui i beneficiari rappresentano appena un quarto (25,6%) di tutti i lavoratori domestici regolari in Italia.

Fig 1.16 Impatto domande indennità COVID-19

per i lavoratori domestici

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

A livello regionale, il maggior numero di domande è stato presentato in Lombardia (56 mila), seguita dal Lazio (40 mila). Più staccate Piemonte (23 mila), Campania (21 mila) ed Emilia Romagna (19 mila). Mediamente, circa 8 domande su 10 sono state accolte.

Complessivamente, l'importo massimo dell'indennità è di 219 milioni di euro. Gli importi maggiori si registrano in Lombardia (46 milioni) e Lazio (32 milioni). Mediamente, i beneficiari rappresentano il 25,8% dei lavoratori domestici, con punte in Calabria (41,1%), Sicilia (38,5%) e Campania (35,9%). Le regioni in cui i lavoratori domestici hanno beneficiato meno dell'indennità sono Valle d'Aosta (14,8%), Friuli – Venezia Giulia (17,2%), Trentino Alto Adige (18,5%) e Toscana (18,5%).

Tab 1.6 Domande indennità COVID-19 per i lavoratori domestici

Regione	Domande presentate	di cui respinte	Incidenza respinte
Lombardia	56.164	10.239	18,2%
Lazio	40.112	7.726	19,3%
Piemonte	22.747	4.618	20,3%
Campania	21.367	4.832	22,6%
Emilia-Romagna	19.283	3.828	19,9%
Toscana	17.441	3.804	21,8%
Veneto	17.322	3.506	20,2%
Sicilia	17.262	3.779	21,9%
Sardegna	11.985	2.572	21,5%
Liguria	9.628	1.844	19,2%
Puglia	9.581	2.269	23,7%
Marche	6.564	1.389	21,2%
Calabria	6.414	1.248	19,5%
Umbria	5.771	1.176	20,4%
Abruzzo	4.268	1.002	23,5%
Friuli-Venezia Giulia	4.053	739	18,2%
Trentino-Alto Adige	2.879	573	19,9%
Basilicata	1.174	280	23,9%
Molise	717	178	24,8%
Valle d'Aosta	349	83	23,8%
Totale	**275.081**	**55.685**	**20,2%**

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Tab 1.7 Domande indennità COVID-19 per i lavoratori domestici

Regione	Domande accettate	Importo massimo indennità	Incidenza beneficiari sul totale lavoratori domestici
Lombardia	45.925	45.925.000	29,6%
Lazio	32.386	32.386.000	26,2%
Piemonte	18.129	18.129.000	26,8%
Campania	16.535	16.535.000	35,9%
Emilia-Romagna	15.455	15.455.000	20,6%
Veneto	13.816	13.816.000	21,1%
Toscana	13.637	13.637.000	18,5%
Sicilia	13.483	13.483.000	38,5%
Sardegna	9.413	9.413.000	20,0%
Liguria	7.784	7.784.000	26,4%
Puglia	7.312	7.312.000	29,8%
Marche	5.175	5.175.000	21,8%
Calabria	5.166	5.166.000	41,1%
Umbria	4.595	4.595.000	25,2%
Friuli-Venezia Giulia	3.314	3.314.000	17,2%
Abruzzo	3.266	3.266.000	24,9%
Trentino-Alto Adige	2.306	2.306.000	18,5%
Basilicata	894	894.000	28,7%
Molise	539	539.000	26,0%
Valle d'Aosta	266	266.000	14,8%
Totale	**219.396**	**219.396.000**	**25,8%**

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

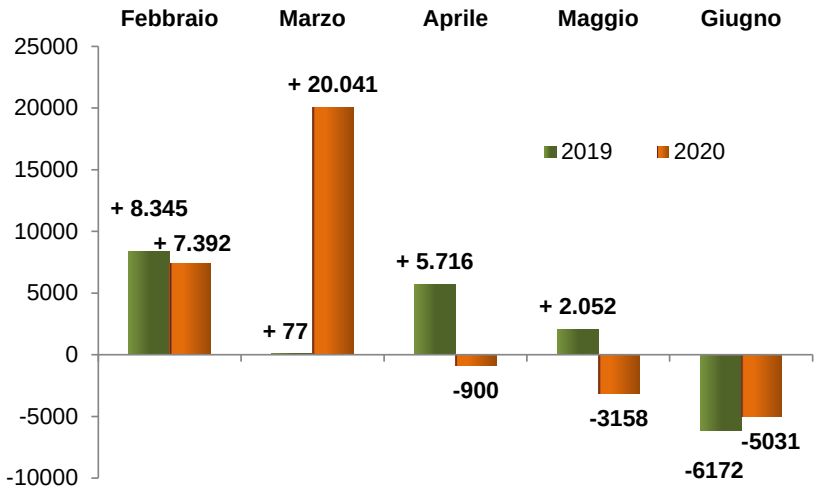
1.5 L'andamento del lavoro domestico (regolare) durante l'emergenza COVID-19

Un ultimo elemento per valutare l'impatto dell'emergenza COVID-19 sul settore del lavoro domestico riguarda i dati relativi ad assunzioni e licenziamenti di lavoratori domestici nei mesi di emergenza sanitaria. In questo caso, il confronto tra 2019 e 2020 rende perfettamente l'idea del cambiamento in atto.

Dal grafico relativo al saldo tra assunzioni e licenziamenti per mese (Fig 1.17) emerge una netta anomalia nel mese di marzo 2020, con un picco di +20 mila unità. Questo saldo positivo è stato solo in parte compensato dai licenziamenti dei mesi successivi, infatti, complessivamente la crescita occupazionale è stata di +18 mila unità, quasi il doppio rispetto allo stesso periodo 2019 (+10 mila).

Fig 1.17 Saldo assunzioni/cessazioni lavoratori domestici

Febbraio-Giugno 2019 / 2020



Saldo tra rapporti attivati e cessati da *Febbraio a Giugno* 2019 = **+10.018**

Saldo tra rapporti attivati e cessati da *Febbraio a Giugno* 2020 = **+18.344**

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

La tabella 1.8 illustra chiaramente che questa anomalia dipende dal picco di assunzioni registrato nel mese di Marzo 2020 (oltre 50 mila); in quel mese sono state effettuate oltre 18 mila assunzioni in più, e dopo una contrazione ad Aprile (-6.320) e Maggio (-731), le assunzioni hanno continuato a crescere a Giugno (+4.125).

Una ragione di questa anomalia può essere la necessità, nella prima fase di *lockdown*, di regolarizzare i lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a recarsi al lavoro. Di contro le cessazioni hanno registrato una notevole crescita a Maggio (+4.479) ed a Giugno (+2.984), ma non tale da annullare l'effetto delle nuove assunzioni.

Tab 1.8 Andamento assunzioni/cessazioni lavoratori domestici

Febbraio-Giugno 2019 / 2020

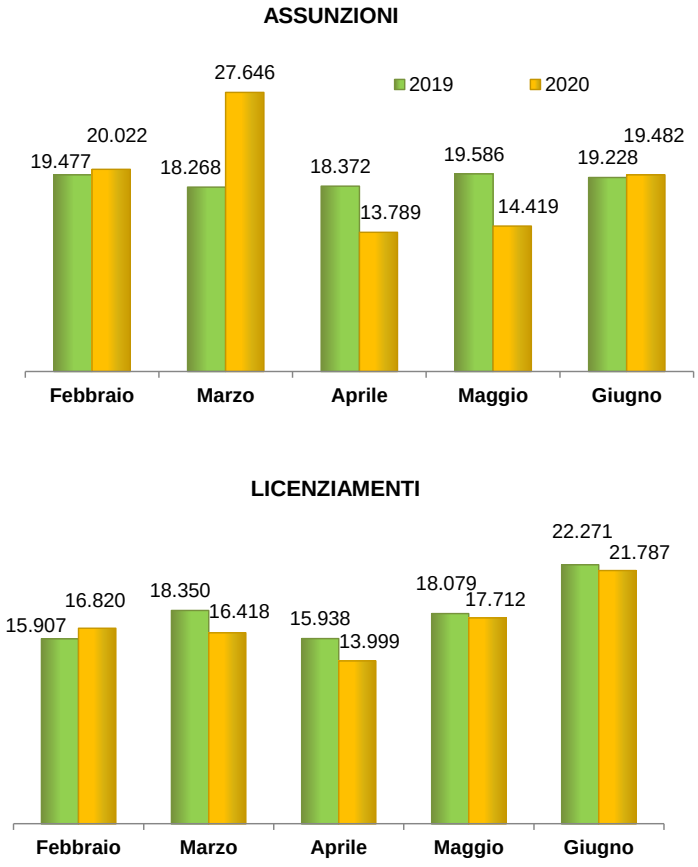
Tipologia di rapporto di lavoro	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Totale rapporti di lavoro
			2020			
Assunzioni	34.843	50.401	25.696	30.972	35.327	177.239
Cessazioni	27.451	30.360	26.596	34.130	40.358	158.895
			2019			
Assunzioni	34.754	31.794	32.016	31.703	31.202	161.469
Cessazioni	26.409	31.717	26.300	29.651	37.374	151.451

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Distinguendo per tipologia di rapporto di lavoro, possiamo notare come il picco di Marzo sia dovuto in egual misura a Colf e Badanti. A Marzo 2020 le assunzioni di assistenti familiari (badanti) sono state 9 mila in più rispetto allo stesso mese del 2019; la problematica del *lockdown* ha di fatto portato all'assunzione di nuovo personale o alla regolarizzazione di quello esistente. Fatta eccezione per il mese di Febbraio, i licenziamenti effettuati nei mesi del 2020 sono sempre stati inferiori a quelli effettuati nel 2019.

Fig 1.18 Andamento assunzioni/cessazioni BADANTI

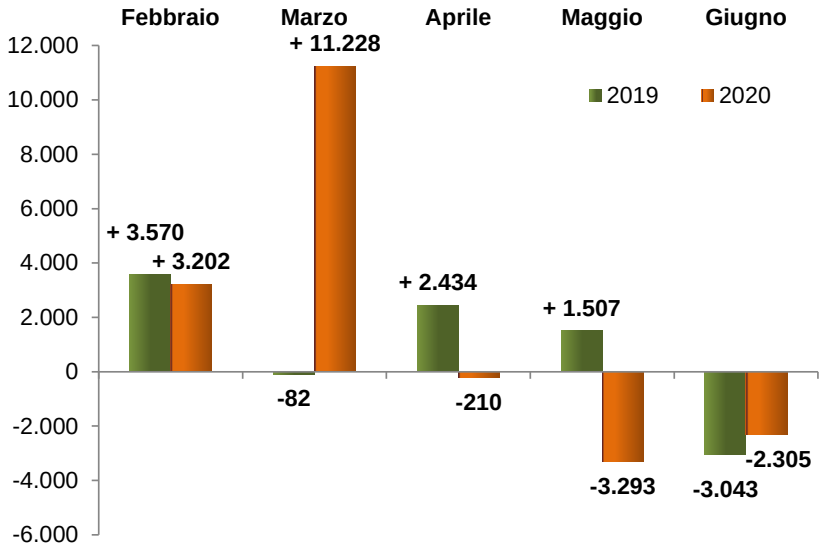
Febbraio-Giugno 2019 / 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Questa situazione ha effettivamente comportato una crescita del personale dedicato all'assistenza, infatti, il saldo tra assunzioni e cessazioni di Badanti è stato +4.386 nel periodo Febbraio-Giugno 2019 e +8.622 nello stesso periodo del 2020 (crescita del +97%).

Fig 1.19 Saldo assunzioni/cessazioni BADANTI
Febbraio-Giugno 2019 / 2020

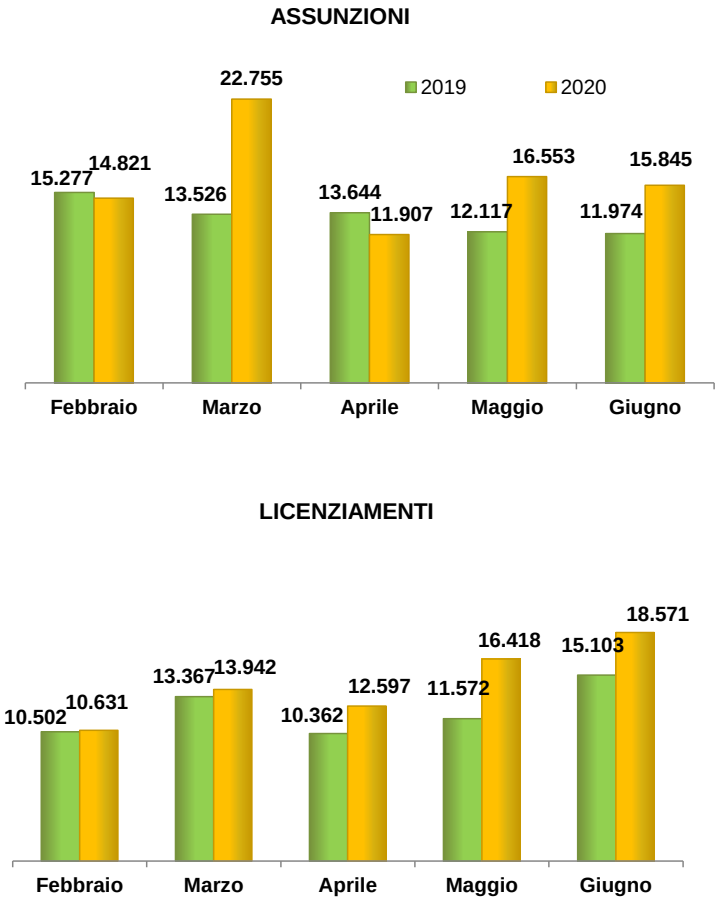


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Anche per i collaboratori familiari (colf) il mese di Marzo ha visto una crescita anomala delle assunzioni (+9.229 rispetto a Marzo 2019), questa crescita si è registrata anche nei mesi di Maggio (+4.436) e Giugno (+3.871). Ma a differenze delle Badanti i licenziamenti dei Collaboratori familiari sono stati consistenti in tutto il periodo in esame ed in particolar modo a Maggio (+4.846) e Giugno (+3.468). Malgrado questo elevato turnover, anche in questo caso registriamo una crescita di personale.

Fig 1.20 Andamento assunzioni/cessazioni COLF

Febbraio-Giugno 2019 / 2020



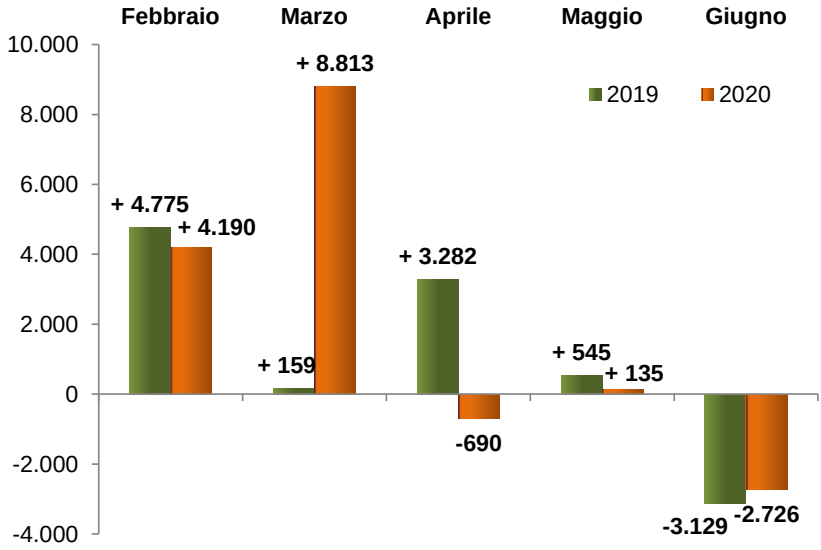
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Infatti, se il saldo dei Collaboratori familiari tra Febbraio e Giugno 2019 era +5.632, nel 2020 abbiamo una crescita del 73% arrivando a +9.722 .

In entrambi i casi l'incremento è dovuto principalmente alle assunzioni nel mese di Marzo: 27.646 badanti (+51% rispetto al Marzo 2019) e 22.755 colf (+68% rispetto al Marzo 2019).

Fig 1.21 Saldo assunzioni/cessazioni COLF

Febbraio-Giugno 2019 / 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

A livello regionale, nel periodo Febbraio - Giugno 2020 il maggior numero di assunzioni di lavoratori domestici si è registrato in Lombardia (24.827) e Lazio (23.394). In entrambi i casi il numero di assunzioni è molto vicino a quello delle cessazioni di rapporti di lavoro.

Il divario maggiore tra assunzioni e cessazioni, invece, si registra in Sicilia, con 10.607 attivazioni a fronte di 7.794 cessazioni (+2.813). Seguono Veneto (+2.401), Toscana (1.915), Campania (1.839) e Puglia (1.692). Come abbiamo visto per il dato nazionale, l'incremento è dovuto principalmente al boom di assunzioni registrate a Marzo: in Sicilia le assunzioni di lavoratori domestici a Marzo 2020 sono state oltre tre volte rispetto a quelle dell'anno prima (+233,6%). Anche in Campania e Puglia le assunzioni sono più che raddoppiate rispetto allo stesso mese del 2019, presumibilmente per una sorta di "regolarizzazione gestita dal basso" dalle famiglie datori di lavoro.

Analizzando i dati per tipologia di rapporto di lavoro, infine, possiamo vedere i diversi comportamenti di Colf e Badanti. Il saldo tra assunzioni e cessazioni di Badanti nel periodo Febbraio-Giugno 2020 è stato a livello nazionale di +8.622 unità, quasi il doppio rispetto al valore dell'anno precedente. In questo caso è il Veneto a registrare il valore più alto, con 9.168 assunzioni a fronte di 7.749 cessazioni (+1.419).

Per quanto riguarda le Colf, il saldo maggiore si è registrato in Sicilia (+1.754), seguita da Toscana, Campania e Puglia.

In ogni caso, possiamo affermare che il boom di assunzioni registrate a Marzo 2020 ha riguardato entrambe le tipologie di rapporto di lavoro (Colf e Badanti) e ha riguardato tutte le regioni italiane.

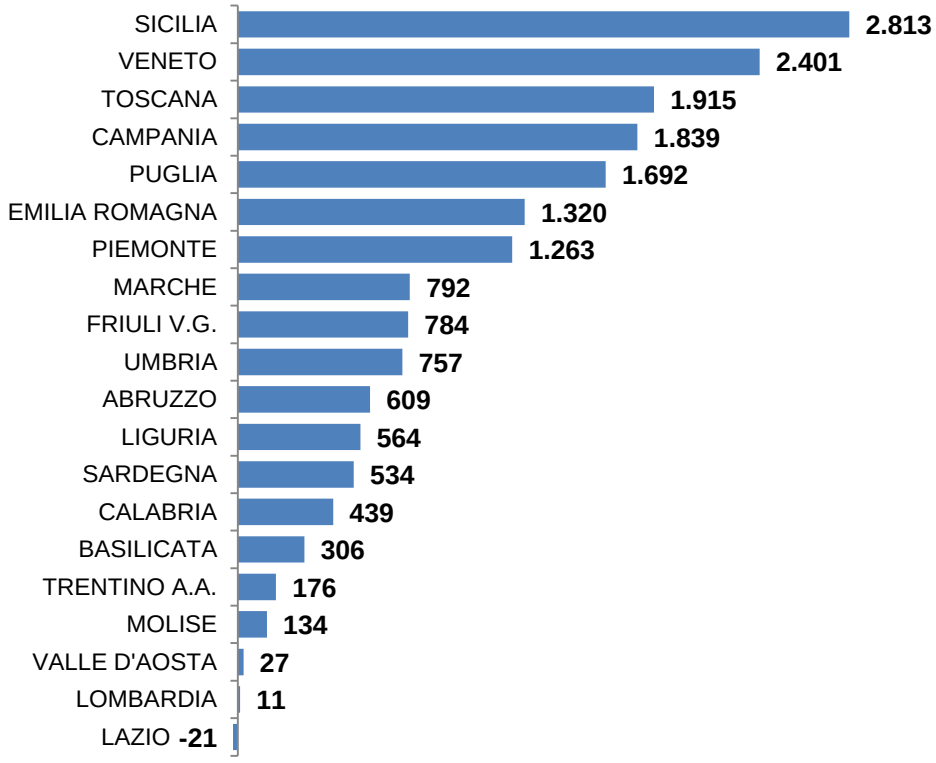
Tab 1.9 Assunzioni e Cessazioni lavoratori domestici, Febbraio-Giugno 2020.

Regioni	Totale assunzioni	Totale cessazioni
Lombardia	24.827	24.816
Lazio	23.394	23.415
Toscana	16.102	14.187
Emilia Romagna	14.976	13.656
Veneto	14.562	12.161
Piemonte	12.506	11.243
Sicilia	10.607	7.794
Campania	10.532	8.693
Sardegna	9.914	9.380
Puglia	7.240	5.548
Liguria	6.714	6.150
Marche	5.472	4.680
Friuli Venezia Giulia	5.126	4.342
Umbria	4.145	3.388
Abruzzo	3.330	2.721
Trentino Alto Adige	3.011	2.835
Calabria	2.771	2.332
Basilicata	1.031	725
Molise	555	421
Valle d'Aosta	424	397
Totale	**177.239**	**158.895***

*Il totale include i dati in cui per cui non è disponibile la regione di riferimento.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Fig 1.22 Saldo assunzioni/cessazioni lavoratori domestici,
Febbraio-Giugno 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

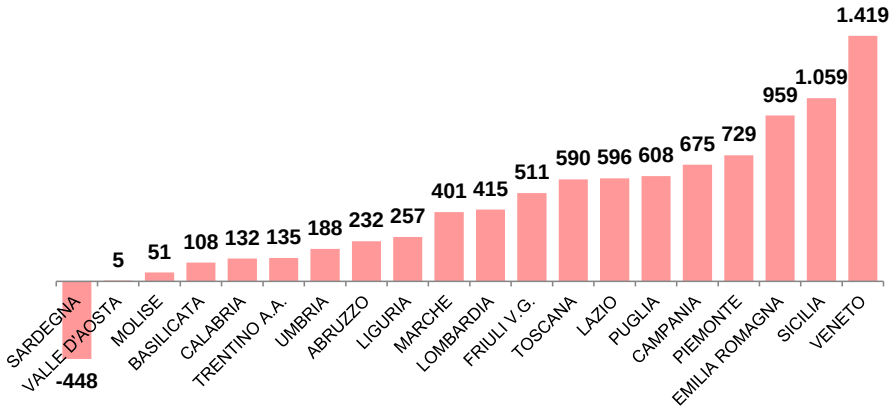
Tab 1.10 Confronto assunzioni Lavoratori domestici

Marzo 2019/ Marzo 2020

Regioni	Marzo 2019	Marzo 2020	Variaz. % Assunzioni
Sicilia	1.254	4.183	+233,6%
Basilicata	123	382	+210,6%
Molise	69	197	+185,5%
Puglia	937	2.470	+163,6%
Campania	1.613	3.564	+121,0%
Calabria	440	877	+99,3%
Abruzzo	553	1.071	+93,7%
Marche	908	1.607	+77,0%
Umbria	736	1.251	+70,0%
Piemonte	2.282	3.718	+62,9%
Sardegna	1.639	2.633	+60,6%
Veneto	2.492	3.901	+56,5%
Toscana	2.961	4.446	+50,2%
Valle d'Aosta	82	117	+42,7%
Emilia Romagna	2.930	3.982	+35,9%
Friuli Venezia Giulia	942	1.266	+34,4%
Liguria	1.388	1.843	+32,8%
Lazio	4.627	6.080	+31,4%
Trentino Alto Adige	595	701	+17,8%
Lombardia	5.223	6.112	+17,0%
Totale	**31.794**	**50.401**	**+58,5%**

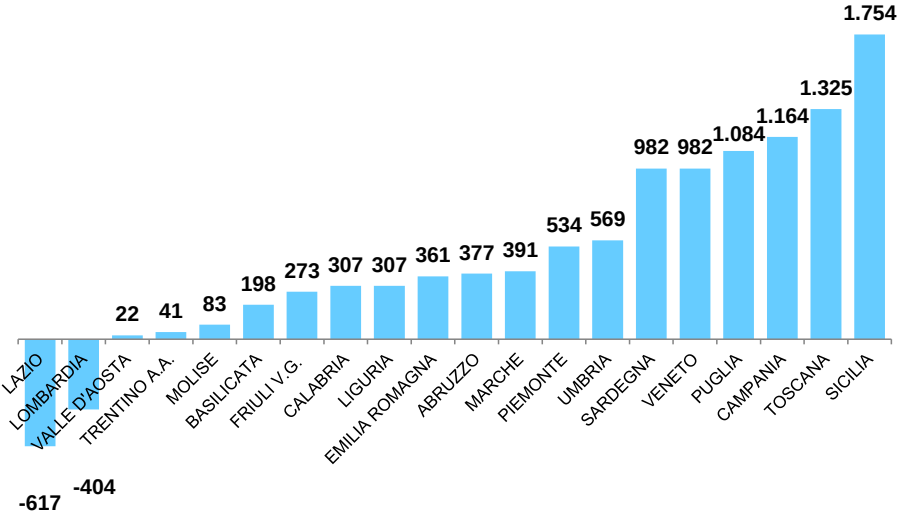
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Fig 1.23 Saldo assunzioni/cessazioni BADANTI,
Febbraio-Giugno 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Fig 1.24 Saldo assunzioni/cessazioni COLF,
Febbraio-Giugno 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Tab 1.11 Assunzioni e Cessazioni BADANTI per regione.

Febbraio-Giugno 2020

Regioni	Assunzioni 2020	Cessazioni 2020	Saldo periodo 2020	Saldo periodo 2019
Piemonte	7.220	6.491	+ 729	+ 244
Valle d'Aosta	321	316	+ 5	+ 48
Liguria	4.391	4.134	+ 257	+ 403
Lombardia	13.263	12.848	+ 415	+ 1.353
Trentino Alto Adige	2.392	2.257	+ 135	+ 199
Veneto	9.168	7.749	+ 1.419	+ 774
Friuli Venezia Giulia	4.200	3.689	+ 511	+ 297
Emilia Romagna	10.178	9.219	+ 959	+ 701
Toscana	9.544	8.954	+ 590	+ 414
Umbria	2.156	1.968	+ 188	+ 62
Marche	3.478	3.077	+ 401	+ 22
Lazio	7.647	7.051	+ 596	+ 276
Abruzzo	1.866	1.634	+ 232	-55
Molise	316	265	+ 51	-26
Campania	4.072	3.397	+ 675	-918
Puglia	3.002	2.394	+ 608	-13
Basilicata	495	387	+ 108	-21
Calabria	1.250	1.118	+ 132	-498
Sicilia	4.253	3.194	+ 1.059	-740
Sardegna	6.146	6.594	-448	+ 1.865
Totale	**95.358**	**86.736**	**+ 8.622**	**+ 4.386***

*Il totale include i dati in cui per cui non è disponibile la regione di riferimento.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Tab 1.12 Assunzioni e Cessazioni COLF per regione.

Febbraio-giugno 2020

Regioni	Assunzioni 2020	Cessazioni 2020	Saldo periodo 2020	Saldo periodo 2019
Piemonte	5.286	4.752	+ 534	+ 174
Valle d'Aosta	103	81	+ 22	+ 1
Liguria	2.323	2.016	+ 307	+ 218
Lombardia	11.564	11.968	-404	+ 973
Trentino Alto Adige	619	578	+ 41	+ 3
Veneto	5.394	4.412	+ 982	+ 512
Friuli Venezia Giulia	926	653	+ 273	+ 27
Emilia Romagna	4.798	4.437	+ 361	+ 297
Toscana	6.558	5.233	+ 1.325	+ 653
Umbria	1.989	1.420	+ 569	+ 178
Marche	1.994	1.603	+ 391	+ 60
Lazio	15.747	16.364	-617	+ 1.061
Abruzzo	1.464	1.087	+ 377	+ 48
Molise	239	156	+ 83	-10
Campania	6.460	5.296	+ 1.164	+ 328
Puglia	4.238	3.154	+ 1.084	+ 114
Basilicata	536	338	+ 198	+ 21
Calabria	1.521	1.214	+ 307	-33
Sicilia	6.354	4.600	+ 1.754	+ 478
Sardegna	3.768	2.786	+ 982	+ 542
Totale	**81.881**	**72.159***	**+ 9.722***	**+ 5.632***

*Il totale include i dati in cui per cui non è disponibile la regione di riferimento.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

1.6 Quanto è importante lavorare in sicurezza nella pandemia

I dati fin qui analizzati mettono in evidenza – ancora una volta – la peculiarità del settore del lavoro domestico, già di per sé particolarmente vulnerabile, e ancor più messo in difficoltà dall'emergenza COVID-19.

In questa situazione, oltre alle misure di sostegno alle famiglie, assume un'importanza cruciale il tema della prevenzione. Se già in condizioni normali la prevenzione è fondamentale al fine di ridurre il rischio di incidenti e infortuni, nei mesi di allerta sanitaria essa ha ricoperto un ruolo ancora più importante.

Anche in questo caso va sottolineato che l'intervento istituzionale è avvenuto con un certo ritardo, lasciando nella prima fase le famiglie e i lavoratori senza indicazioni chiare.

La circolare INAIL n. 13 del 3 aprile[12] forniva indicazioni sulle prestazioni garantite in caso di contagio di origine professionale. Secondo il presidente dell'Istituto, l'emergenza Coronavirus ha "riportato in primo piano la necessità di garantire le stesse tutele ai milioni di lavoratori che non sono assicurati con l'INAIL e non possono quindi accedere a rendite e indennizzi in caso di contagio". Il primo passo in questo senso è rappresentato dall'inclusione dei "rider" nella platea di assicurati, ma rimangono ancora escluse molte professioni.

Successivamente, alla fine del mese di aprile, l'INAIL ha pubblicato un documento tecnico con le misure di contenimento e prevenzione nei luoghi di lavoro, approvato dal Comitato Tecnico Scientifico istituito presso la Protezione Civile, con indicazioni mirate ad affrontare la graduale ripresa in sicurezza delle attività produttive (c.d. "fase 2", avviata il 4 maggio) e a garantire adeguati livelli di tutela della salute per tutta la popolazione[13].

Nella prima parte del documento è illustrata una metodologia innovativa di valutazione integrata del rischio, che tiene in considerazione il rischio di venire a contatto con fonti di contagio in occasione di lavoro, di prossimità connessa ai

---

[12] INAIL, circolare n. 13 del 03.04.2020 https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/circolare-13-del-3-aprile-2020-testo.pdf

[13] INAIL, Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione, Aprile 2020 https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/alg-documento-tecnico-coronavirus-fase-2.pdf

processi lavorativi, oltre all'impatto connesso al rischio di aggregazione sociale anche verso "terzi".

La seconda parte contiene un focus sull'adozione di misure organizzative, di prevenzione e protezione e di lotta all'insorgenza di focolai epidemici, anche in considerazione di quanto già contenuto nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" stipulato tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020.

Per quanto riguarda il settore domestico, il documento tecnico fa riferimento al settore ATECO "T", considerato settore a rischio "medio-alto". Il settore è rimasto attivo anche nel periodo del lockdown, con un numero di addetti stimato dall'INAIL in 733mila unità (il dato differisce da quello annuale dell'INPS, che tiene conto di tutti i rapporti di lavoro attivi nel corso dell'anno e non in un determinato momento).

Tab 1.13 Classe di rischio del lavoro domestico

ATECO 2007	Classe di aggregazione sociale	Classe di rischio	Attivi (migliaia)
T 97. Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	2	Medio-Alto	733

Fonte: documento tecnico INAIL

Il 27 aprile 2020 il Ministero del Lavoro integrava il Protocollo condiviso sulle misure per il contrasto al COVID-19 negli ambienti di lavoro, già adottato il 14 marzo[14]. Tale documento, concordato con le parti sociali e propedeutico all'avvio della "fase 2", mira a rafforzare la tutela della salute di tutti i lavoratori.

[14] Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Protocollo condiviso sulle misure per il contrasto al COVID-19 negli ambienti di lavoro, 24 Aprile 2020 https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Protocollo-24-aprile-2020-condiviso-misure-di-contrasto%20COVID-19.pdf

Per garantire la tutela della salute dei lavoratori, ad esempio, il Protocollo ha implementato le misure in merito alle modalità di ingresso in azienda, modalità di accesso dei fornitori esterni, pulizia e sanificazione, precauzioni igieniche personali, dispositivi di protezione individuale, gestione degli spazi comuni, turnazione aziendale, entrata e uscita dei dipendenti, eventi interni e riunioni, gestione di una persona sintomatica, sorveglianza sanitaria in azienda e la costituzione di un Comitato per l'applicazione e verifica delle regole del protocollo di regolamentazione.

Inoltre, la nuova versione sottolinea che "la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza".

Bibliografia

Essendo questo un estratto del Rapporto annuale DOMINA sul Lavoro Domestico 2020, per consultare la bibliografia completa rimandiamo alla lettura del volume.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro

Gli altri titoli della collana

DOSSIER 1. Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia. Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale.

DOSSIER 2. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future.

DOSSIER 3. L'impatto socio-economico del lavoro domestico sulla famiglia.

DOSSIER 4. Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n.189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale.

DOSSIER 5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo.

DOSSIER 6. Care economy: datori di lavoro come attori economici.

DOSSIER 7. Reati penali verificabili nel lavoro domestico.

DOSSIER 8. Lavoro domestico e disabilità.

DOSSIER 9. Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale.

DOSSIER 10. Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità.

DOSSIER 11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine.

DOSSIER 12. Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il dossier "Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19" è un estratto del secondo Rapporto annuale DOMINA sul Lavoro Domestico 2020.

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

OSSERVATORIO DOMINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

L'Osservatorio DOMINA è un centro studi e raccolta dati per monitorare e studiare le attività, i fenomeni e i trend del settore del lavoro domestico, a livello nazionale e locale. È stato istituito nel 2019 da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (Firmataria del CCNL di categoria). L'Osservatorio pubblica ogni anno il "Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico".

Download gratuito online del dossier sul sito dell'Associazione DOMINA e dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico.

Viale Pasteur n. 77 – 00144 Roma
TEL. 06 50797673 - FAX 06 5071124
osservatorio@associazionedomina.it
www.osservatoriolavorodomestico.it