

LAVORO DOMESTICO: IL NUOVO CONTRATTO TRA TUTELE E DOVERI

Intervista a Federica Suardi, componente della segreteria nazionale Acli Colf

Maggio 2014

Dal riposo settimanale all'assistenza continuativa garantita ai non autosufficienti, dall'aggiornamento retributivo alle previsioni rispetto alla maternità e alla malattia. Il nuovo contratto nazionale per il lavoro domestico di colf, assistenti familiari e baby sitter è stato formalmente ratificato al Ministero del Lavoro lo scorso febbraio, otto mesi dopo la firma ufficiale dell'accordo tra sindacati e associazioni datoriali. "Rappresenta uno strumento essenziale per dare dignità al lavoro di cura, che poi significa riconoscere questa dignità anche alle persone fragili, cui tale lavoro è dedicato – spiega Federica Suardi, avvocato e componente della segreteria nazionale Acli Colf -. E come si fa? In primo luogo facendo emergere il lavoro nero che porta evasione contributiva, favorendo forme di agevolazione economica per le famiglie e la garanzia di maggiori diritti, a livello pensionistico e previdenziale per i lavoratori. In secondo luogo con il pieno riconoscimento dei diritti in particolare di malattia e maternità. Per terzo, non occultando il lavoro domestico dentro le pareti di casa ma offrendo formazione e validazione delle competenze, accompagnamento in famiglia, azioni di corresponsabilità pubblica come l'inserimento a pieno titolo dell'assistente familiare nella rete dei servizi di welfare".

Perché considerate il nuovo CCNL un punto di svolta nell'ambito del lavoro domestico?

Esso ha senza dubbio una funzione "sociale", quale strumento privilegiato di riequilibrio negoziale di rapporti di forza tra lavoratore e datore di lavoro. Inoltre assume un compito regolativo per definire le condizioni di trattamento economico e normativo dei rapporti di lavoro subordinato. In altre parole, assicura l'esigibilità di diritti e doveri reciproci, anche a prescindere da una precisa e individuale contrattazione. Non da ultimo riduce la sensazione di alterità del lavoro domestico perché solo con il benessere degli operatori della cura sarà possibile assicurare una prestazione idonea a sostenere anche le fragilità che si chiede di ristorare.

In molti lo hanno definito un contratto all'insegna della crisi...

In effetti i riconoscimenti si concentrano su aspetti che non hanno particolari ricadute economiche; per quanto riguarda l'aggiornamento delle retribuzioni il Ccnl prevede un sistema di indicizzazione annuale e un recupero totale della perdita del potere di acquisto dei salari che le parti hanno concordato di recuperare nell'arco dei prossimi tre anni. Al di là di questo, tuttavia, il contratto nazionale precisa delle situazioni che risultavano controverse e si adegua alle novelle legislative degli ultimi anni.

E quali sono allora le principali novità?

Riguardano la maternità, i permessi e i congedi, i cosiddetti lavoratori supplenti, le norme in materia di sicurezza sul lavoro, la conciliazione, la contrattazione di secondo livello, alcuni chiarimenti sul riposo giornaliero e sul rapporto di lavoro ad ore.

Vediamo le più incisive: la maternità ...

Sulla maternità si è assistito ad un lungo braccio di ferro tra le parti datoriale e sindacati dei lavoratori che avrebbero voluto ottenere un riconoscimento deciso ed univoco dei contenuti della Convenzione internazionale 189 dell'OIL – Organizzazione Internazionale del Lavoro sul



ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI

lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, ratificata dall'Italia nel 2012. Le cose non sono andate come speravano i rappresentanti di chi è occupato in questo settore, tuttavia la novità riguarda il fatto che, fermo restando l'impossibilità di licenziamento per l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro durante il congedo di maternità, il preavviso di licenziamento che avvenga entro il 31° giorno dalla fine del periodo di congedo obbligatorio viene raddoppiato.

... e i permessi.

Per quanto riguarda permessi e congedi segnalo solo alcune novità importanti: i datori di lavoro dovranno favorire la frequenza dei lavoratori a corsi di formazione specifici, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno. Sono, inoltre, previsti permessi non retribuiti per gravi e documentati motivi, il congedo matrimoniale, ed è stato aumentato il periodo di conservazione del posto per malattia oncologica. Vorrei anche sottolineare che il nuovo contratto prevede di ottenere la sostituzione dei lavoratori in regime di convivenza a tempo pieno, durante i riposi, per assicurare la presenza continua su anziani non autosufficienti, senza tuttavia subire i costi delle maggiorazioni previste, ad esempio per il lavoro domenicale o festivo.

Un'ultima battuta in tempi di dichiarazioni dei redditi. Quali deduzioni e detrazioni sono previste?

Per quanto riguarda una colf, il datore può dedurre dal proprio reddito, per un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno, i contributi previdenziali obbligatori versati per la lavoratrice. Si tratta di un importo fisso che non varia in base ai redditi dichiarati. Se invece si tratta di una assistente familiare, il datore può detrarre dall'imposta lorda il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti per un importo massimo di 2.100 euro l'anno.