

# Colf e badanti ancora senza tutele per le conseguenze del coronavirus

**Michela Finizio  
Valentina Melis**

Estensione della cassa integrazione in deroga ai lavoratori domestici, deducibilità delle retribuzioni di colf e badanti (per favorire l'emersione del nero, che al Sud arriva al 75%), misure di contrasto dell'evasione contributiva e sanatoria per i lavoratori stranieri in servizio nelle case degli italiani ma senza permesso di soggiorno.

È il pacchetto di richieste che le associazioni dei datori di lavoro domestico stanno preparando per il Governo, in vista della conversione in legge del Dl 18/2020 e dell'adozione del decreto del ministero del Lavoro che deve dare attuazione al reddito di ultima istanza (articolo 44 dello stesso Dl "cura Italia").

Al momento, l'unica forma di aiuto che è stata introdotta per i due milioni di famiglie che in Italia impiegano un lavoratore domestico (860mila in regola e altri 1,2 milioni stimati in nero), è la proroga al 10 giugno del versamento dei contributi in scadenza tra il 23 febbraio e il 31 maggio. Il ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo ha annunciato che nel prossimo "decreto di aprile" verrà introdotta una forma di ammortizzatore sociale per i lavoratori del settore, da tutelare anche in caso di malattia o di quarantena.

La richiesta dei sindacati e delle associazioni datoriali punta a permettere alle famiglie di sospendere la prestazione di lavoro a causa dell'epidemia da coronavirus senza dover licenziare i lavoratori, con un ammortizzatore sociale rapido e sburocratizzato. C'è anche il tema della malattia: ad oggi, colf e badanti non hanno la copertura economica totale della malattia (e quindi neanche della quarantena), ma solo di pochi giorni messi a carico della famiglia.

«Fino al mese di marzo - spiega Alfredo Savia, presidente di Fidaldo, una delle due associazioni datoriali firmatarie del Ccnl del lavoro domestico - le famiglie hanno tenuto in servizio i lavoratori, usando ferie o permessi. Ma in assenza di aiuti, prevediamo che ad aprile, soprattutto per le colf, comincino i licenziamenti».

Sulla stessa linea Lorenzo Gasparini, segretario di Domina, l'altra associazione datoriale firmataria del Ccnl del settore. «Bisogna incentivare le famiglie - spiega - a scegliere il lavoro regolare. Per questo, oltre a una forma di sostegno al reddito dei lavoratori, è essenziale che sia introdotto un aiuto per i datori, come la deducibilità fino al 50% delle retribuzioni versate».

Il rischio di un'ondata di licenziamenti riguarda soprattutto i 200mila datori che hanno rapporti di lavoro superiori a 35 ore settimanali, con costi mensili per il personale che arrivano mediamente intorno ai 1.250 euro.

Dopo le prime ore di incertezza sugli effetti del lockdown per colf, badanti e babysitter il ministero dell'Interno ha chiarito che questi lavoratori potevano continuare a andare nelle abitazioni dei propri datori, muniti di autodichiarazione e nel rispetto dei protocolli di prevenzione sanitaria che prevedono l'uso di mascherine e il distanziamento sociale e delle uscite solo per casi di necessità.

Ma quali soluzioni hanno a disposizione le famiglie oggi, se la prestazione non si rende più necessaria perché la famiglia è a casa, o in difficoltà economica oppure perché il lavoratore è impossibilitato (o non vuole) recarsi sul posto di lavoro? Il ricorso alle ferie è la soluzione più immediata.

Ma, al prolungarsi della situazione, in base al contratto nazionale di

lavoro domestico è possibile, per esigenze del datore, sospendere il rapporto per un determinato periodo di tempo, fermo restando il pagamento della retribuzione.

Si può anche usare, in accordo con il lavoratore, un periodo di permesso non retribuito (una specie di aspettativa), vincolata a un certo periodo di tempo, sempre prorogabile.

Un'altra via è la riduzione dell'orario di lavoro: per un certo periodo possono essere segnate ore in meno senza effettuare variazioni formali del contratto (magari accordandosi su come recuperarle).

Se non si riesce a raggiungere un accordo, infine, l'alternativa è quella di interrompere il rapporto di lavoro per giusta causa (con liquidazione di ferie e Tfr), con il licenziamento o le dimissioni a seconda che a interrompere sia il datore o il lavoratore, aprendo la possibilità all'eventuale richiesta della Naspi da parte del lavoratore.

Per la nicchia di famiglie con entrambi i genitori al lavoro (anche in modalità smart) che hanno arruolato in queste settimane una babysitter è possibile chiedere il voucher da 600 euro (mille per operatori sanitari e personale di sicurezza). Il voucher, però, viene erogato tramite il libretto famiglia per le prestazioni occasionali e, per chi ha già un contratto va utilizzato solo per coprire "ore extra".



**EMERGENZA COVID-19**

**LAVORO**



Se la collaborazione non è necessaria per un periodo possibile usare le ferie

Si può anche attingere a permessi non retribuiti in alternativa al recesso

**LE STRADE A DISPOSIZIONE PER LE FAMIGLIE**

**1**

**L'ANTICIPO DELLE FERIE**

**Disponibili 26 giorni**

Il lavoratore domestico, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore, e indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, ha diritto a 26 giorni di ferie retribuite. La famiglia può concordare con il lavoratore domestico di anticipare le ferie a queste settimane, per limitare i rischi di diffusione del Covid 19. È una soluzione che salva la retribuzione ma è svantaggiosa soprattutto per le lavoratrici straniere: spesso usano infatti le ferie per ritornare al proprio Paese

**2**

**L'ASPETTATIVA PAGATA**

**Sospensione per il Covid**

In queste settimane le famiglie possono usare una strada offerta dall'articolo 19 del Ccnl del Lavoro domestico: la sospensione extraferiale del rapporto per esigenze del datore di lavoro. In pratica, un periodo nel quale il lavoratore domestico non svolge la sua prestazione ma viene regolarmente retribuito. È bene scrivere una lettera per il lavoratore, che la deve sottoscrivere, per fissare il periodo di sospensione (causata dall'emergenza sanitaria) e la ripresa del servizio

**3**

**PERMESSI NON PAGATI**

**Resta il rapporto di lavoro**

Un'altra chance per le famiglie, in assenza della prestazione di lavoro domestico, è quella di far usare al lavoratore un periodo di assenza non retribuito. Una soluzione non vantaggiosa per il lavoratore, che resta senza stipendio, ma che preserva comunque il rapporto di lavoro, esattamente come quando si applica una sospensione extraferiale. In questo periodo, il datore è esonerato dal versamento dei contributi e anche dall'accantonamento di tredicesima, ferie e Tfr, che non maturano

**4**

**IL LICENZIAMENTO**

**Preavviso da indennizzare**

Si può licenziare il lavoratore domestico osservando solo l'obbligo del preavviso (in mancanza, si deve versare la retribuzione relativa al preavviso non concesso). Se il rapporto prevede più di 25 ore settimanali, il preavviso del datore è di 15 giorni fino a 5 anni di anzianità del lavoratore e di 30 giorni oltre i 5 anni di anzianità. Per i rapporti di lavoro sotto 25 ore settimanali il preavviso è di 8 giorni fino a due anni di anzianità e di 15 giorni oltre i due anni di anzianità. Al lavoratore licenziato spetta la Naspi.



Peso:27%