

## Lavoro Domestico, esito incontro 22/05/2019

Roma, 12 giugno 2019

Il 22 maggio è stato il incontro per il rinnovo del Ccnl, la trattativa si è aperta con la richiesta da parte delle Organizzazioni sindacali di fare il punto della situazione, sulle questioni sulle quali c'è stata condivisione e le altre ancora da trattare, sia per le richieste avanzate nella piattaforma di parte sindacale che da quella di parte datoriale.

Vi è una risposta positiva alla richiesta di inserire nella lettera di assunzione uno specifico richiamo di adesione alla bilateralità inserendo anche il codice F2. Non condividono la nostra richiesta di prevedere l'obbligo di modificare il contratto individuale ogni qualvolta vi sia una modifica delle condizioni di lavoro, come Filcams abbiamo sottolineato che l'inserimento di questo obbligo rappresenta una forma di tutela per entrambe le parti contraenti.

A fronte della nostra richiesta di superare il lavoro ripartito come previsto dal D.lgs 81/2015, vi è una controproposta delle Associazioni datoriali di mantenere questa tipologia contrattuale e disciplinarlo meglio in quanto nel settore sia pure in modo residuale viene utilizzato.

Sono disponibili ad aumentare da 40 a 64 le ore per la formazione professionale per i lavoratori/trici che frequentano i corsi promossi dallente bilaterale, ma 40 vengono pagate e le ulteriori 24 ore sono da considerare permessi non retribuiti e non sono d'accordo a superare il requisito dell'anzianità di servizio di 2 anni. Abbiamo fatto notare come la formazione sia necessaria soprattutto all'inizio del rapporto di lavoro e che il costo delle 24 ore aggiuntive, per un rapporto di lavoro in regime di convivenza inquadrato in Cs di 100 €. Alla luce delle nostre argomentazioni hanno detto che faranno una valutazione sia sull'anzianità di servizio che sulla retribuzione delle 24 ore ulteriori.

Alla nostra richiesta di superare il livello A come livello di inserimento la risposta è stata negativa. Ci chiedono invece di allargare il livello A super, non solo per il lavoro baby sitting occasionale ma di estenderlo a tutte le mansioni da baby sitter senza nessuna specificazione dell'età del bambino. Unitariamente abbiamo risposto che non siamo d'accordo su questa impostazione, anzi necessario specificare contrattualmente fino a che età il bambino si considera non autosufficiente in modo da garantire a queste lavoratrici/tori l'inquadramento al livello CS.

Non hanno nessuna disponibilità a riconoscere un incremento economico per chi ha sostenuto un percorso formativo. Sappiamo tutti l'importanza in generale della formazione professionale, in questo settore lo è a maggior ragione, vista la delicatezza e la molteplicità dei compiti che questi lavoratori e lavoratrici assolvono. Abbiamo sottolineato unitariamente quanto questo sia incoerente rispetto alla scelta condivisa all'interno dellente bilaterale di spendere tante risorse per professionalizzare il settore per poi non remunerare queste competenze acquisite che vanno a vantaggio delle famiglie che usufruiscono di questa maggiore professionalità.

Ci è stato chiesto di inserire nella classificazione la figura di insegnante di appoggio la cui funzione è quella di assistere lo scolaro/ra con difficoltà da utilizzare all'interno delle scuole paritarie. Abbiamo risposto unitariamente la nostra assoluta contrarietà a disciplinare questa figura che andrebbe a svolgere la propria prestazione in un luogo diverso dalla casa familiare.

Invece alla nostra richiesta di inserire in D super la figura dell'educatore, la cui funzione non è quella della cura di un soggetto portatore di handicap bensì il sostegno nel progressivo superamento di situazioni di svantaggio, ci hanno chiesto tempo per fare una riflessione e valutare meglio.

Hanno accolto entrambe le richieste di specificare l'orario convenzionale da utilizzare per il versamento della contribuzione sia per le prestazioni notturne di cui all'art. 11 di 8 ore giornaliere e per le prestazioni esclusivamente di attesa di cui all'art. 12 da considerare 5 ore giornaliere.

Alla nostra richiesta di estendere il divieto di licenziamento fino ad un anno del bambino si sono riservati di fare una riflessione in seno alle diverse anime che compongono la delegazione trattante di parte datoriale visto che non c'è una posizione univoca.

Rispetto alla richiesta avanzata da controparte, di aumentare la durata del periodo di prova a 30 giorni di lavoro effettivo per tutti i livelli, abbiamo dato la nostra disponibilità a portare a 30 giorni la durata della prova.

per tutte le figure che svolgono la propria prestazione in regime di convivenza.

Le risposte alle nostre richieste sono negative anche per:

1) prevedere espressamente l'applicazione del vitto e alloggio (valori convenzionali) anche per le lavoratrici/tori che vengono assunti per sostituire le lavoratrici/tori durante il godimento dei riposi settimanali  
Le richieste avanzate da controparte

2) di prevedere una maggiorazione per il lavoro supplementare a copertura degli istituti contrattuali

1) prevedere che il possesso di una qualificazione professionale attinente al lavoro di cura non comporta alcun riconoscimento automatico

3) di uniformare la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario dalle 40 alle 44 ore settimanali con quella prevista oltre le 44 ore

2) l'eliminazione del vincolo di godimento del riposo settimanale in coincidenza della domenica

p.la Filcams Cgil Nazionale

Luciana Mastrocola  
5) estendere la possibilità di assumere a 30 ore settimanali in regime di convivenza, anche per le mansioni inquadrata in CS

4) di elevare la misura dell'indennità di trasferta e ricompendervi anche le eventuali prestazioni svolte in caso di ospedalizzazione, ricoveri in case di cura e centri riabilitativi

6) di prevedere un indennità per le lavoratrici/tori che assistono due persone determinati nella misura dell'80% della inflazione realizzata nell'anno precedente, sulle indennità di vitto e alloggio venga applicata nella misura del 20%

1) prevedere espressamente l'applicazione del vitto e alloggio (valori convenzionali) anche per le lavoratrici/tori che vengono assunti per sostituire le lavoratrici/tori durante il godimento dei riposi settimanali

2) di prevedere una maggiorazione per il lavoro supplementare a copertura degli istituti contrattuali  
A tutte queste richieste abbiamo risposto unitariamente assolutamente no, con sfumature diverse e anche con riflessioni diverse.

3) di uniformare la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario dalle 40 alle 44 ore settimanali con quella prevista oltre le 44 ore alle 10,30 (la sede deve ancora essere individuata) convocato il prossimo incontro in plenaria per il rinnovo del Ccnl del lavoro domestico.

4) di prevedere che il possesso di una qualificazione professionale attinente al lavoro di cura non comporta alcun riconoscimento automatico

2) l'eliminazione del vincolo di godimento del riposo settimanale in coincidenza della domenica

5) di elevare la misura dell'indennità di trasferta e ricompendervi anche le eventuali prestazioni svolte in caso di ospedalizzazione, ricoveri in case di cura e centri riabilitativi

3) estendere la possibilità di assumere a 30 ore settimanali in regime di convivenza, anche per le mansioni inquadrata in CS

6) di prevedere un'indennità per le lavoratrici/tori che assistono due persone

4) che gli scatti di anzianità vengano calcolati in cifra fissa e non più in percentuale sulla retribuzione e che lo scatto da biennale diventi quadriennale

5) che la variazione periodica dei minimi retributivi, che vengono determinati nella misura dell'80% della inflazione realizzata nell'anno precedente, sulle indennità di vitto e alloggio venga applicata nella misura del 20%

A tutte queste richieste abbiamo risposto unitariamente assolutamente no, con sfumature diverse e anche con riflessioni diverse.

Per il prossimo 4 luglio alle 10,30 (la sede deve ancora essere individuata) convocato il prossimo incontro in plenaria per il rinnovo del Ccnl del lavoro domestico.