

Piattaforma di LAVORO AGGIORNATA AL 7 MAGGIO 2012

Discussione per il rinnovo del CCNL LAVORO DOMESTICO

Art. 6 lett. o) Lettera di assunzione

Aggiungere agli elementi della lettera di assunzione, laddove si tratta dell'applicazione di «tutti gli altri istituti» previsti dal contratto collettivo, l'esplicito riferimento all'iscrizione alla Cassa Colf

Le controparti sono disponibili a formulare questo punto solo con un riferimento diretto all'art.49 del vigente ccnl (senza la citazione esplicita a Cassa Colf come da noi richiesto). Le OO.SS. hanno quindi richiesto di aggiornare la formulazione dell'art.49, includendovi l'elenco degli Enti Bilaterali. Inoltre, abbiamo evidenziato la necessità di fare riferimento a una sanzione, ma questo argomento è rimasto per il momento in sospeso

Art. 8 Lavoro ripartito

La Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44 predisporrà il regolamento per l'attuazione del riproporzionamento di cui al comma 4 del presente articolo.

Le controparti hanno consegnato un documento intitolato "Linee Guida per l'attuazione del riproporzionamento di cui all'art.8 comma 4 relativo al Job sharing (**ALLEGATO A**). Le OO.SS. si sono riservate di esprimere la loro posizione dopo averne fatto un'attenta analisi.

Art. 9 Permessi per Formazione Professionale

Onde rispondere alla continua esigenza di qualificazione professionale, chiediamo l'aumento del monte annuo di ore per formazione (attualmente di 40 ore), in relazione anche alla normativa relativa al permesso di soggiorno di lunga durata, che prevede il sostenimento di esami di verifica.

Le controparti si sono dichiarate disponibili all'ampliamento delle causali (inserendovi oltre a quella già previste anche la frequenza di corsi di lingua e cultura italiana legati all'accordo di integrazione) ma non disponibili a un aumento del monte ore a disposizione (attualmente di 40 ore).

Art. 10 Inquadramento dei lavoratori

— Livello A, lettera a): abrogazione della norma relativa all'inquadramento nel livello A del collaboratore generico nei primi 12 mesi di lavoro e suo inquadramento diretto nel livello B.

— Valorizzazione dei percorsi formativi ai fini dell'attribuzione della qualifica e/o di una progressione orizzontale, con particolare riferimento ai titoli riconosciuti dagli enti locali e dalle Regioni, anche diversi dai titoli già previsti per l'inquadramento nel livello D super.

— Inserimento nel livello D degli assistenti familiari adibiti alla cura di più soggetti nell'ambito del nucleo familiare, quale riconoscimento di maggiore responsabilità nel gestire un maggior carico di lavoro. (PIATTAFORMA FILCAMS)

Le OO.SS. hanno dettagliato in maniera più ampia la proposta, riconducendola alla possibilità di progressioni orizzontali, definibili come indennità legate a carichi di lavoro o mansioni specifiche (ad esempio in caso di ospedalizzazione, di assistenza a più persone o di mansioni particolarmente complesse e/o gravose). Si è convenuto che questo punto necessita di un approfondimento, anche se le controparti si dichiarano sempre contrarie in modo semplicistico ad ogni maggiore onerosità.

Art. 14 - Riposo settimanale

Chiarire che il riposo di 36 ore è previsto per i collaboratori conviventi e che per i non conviventi il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto di domenica.

Fidaldo si esprime proponendo una sorta di "liberalizzazione" del riposo, affinché non debba essere necessariamente goduto di domenica (e con spostamento quindi della relativa maggiorazione in altro giorno della settimana, su libera pattuizione fra le parti).

Domina propone invece la possibilità di un'assunzione week – end, legata necessariamente a un pre-esistente contratto full time, e circoscritta alle situazioni di particolare disagio (disabili che vivono da soli), dove la maggiorazione domenicale esista ma in misura minore.

Le OO.SS. dichiarano non accoglibile la proposta di Fidaldo, ma si riservano una riflessione più ampia in relazione alla proposta Domina, che entro certi limiti e con un'opportuna regolamentazione può avere margini di fattibilità.

Art. 15 Orario di lavoro

Chiarire che le due ore di riposo diurno pomeridiano per i conviventi possono essere fruito anche all'esterno del luogo di lavoro.

Le controparti ritengono il chiarimento proposto "inopportuno", non motivando ulteriormente se non con generiche "difficoltà di ordine pratico".

Art. 16 Lavoro straordinario, comma 1

Prevedere che la richiesta di prestazioni straordinarie non debba comunque pregiudicare il diritto del lavoratore al riposo diurno e al riposo notturno.

Le controparti hanno accettato la formulazione delle oo.ss.

- a) ... il diritto ai riposi giornalieri

Art. 17, comma 4 Festività nazionali e infrasettimanali

Chiarire che per il rapporto di lavoro ad ore le festività, ferma restando l'osservanza del completo riposo, verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile e che l'obbligo retributivo, in caso di pluralità di datori di lavoro, fa capo a ciascun datore di lavoro, anche se, a motivo della collocazione temporale della prestazione lavorativa in alcuni giorni soltanto della settimana, nella giornata coincidente con la festività il lavoratore non avrebbe dovuto effettuare la prestazione.

Le controparti hanno consegnato una formulazione (proposta da Fidaldo) (**ALLEGATO B**) che le OO.SS. si riservano di valutare dopo attenta lettura

Art. 18 Ferie

Richiesta di elevare il monte giorni di ferie a 30.

Richiesta NON ACCOLTA

DOMINA chiede nuovamente di inserire una nota a verbale dove si chiariscono le modalità di fruizione delle ferie per in non conviventi. Viene consegnata una formulazione sulla quale le OO.SS. si riservano di esprimere il loro giudizio(**ALLEGATO C**)

Art. 19 Sospensioni extraferiali

Disciplinare, oltre alle sospensioni extraferiali per esigenze del datore di lavoro, anche quelle spettanti per oggettive esigenze del lavoratore, senza diritto alla retribuzione ma con diritto alla conservazione del posto.

Le controparti si dicono disponibili a patto che si formulino come di "richieste da accogliere da parte del datore di lavoro", con la contestuale fissazione di un periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

Art. 20 Permessi

Ampliare il numero dei permessi ricollegandoli anche, quanto alle cause giustificatrici, alle fattispecie previste dalla legislazione vigente per l'assistenza ai familiari portatori di handicap. Prevedere permessi specifici per l'espletamento delle pratiche relative al rinnovo del permesso di soggiorno e al ricongiungimento familiare.

Controparti contrarie all'innalzamento del monte ore.

Sull'ampliamento delle causali non si è avuta una chiara disponibilità legata al disbrigo delle pratiche relative al permesso di soggiorno e al suo rinnovo, anche se registriamo qualche apertura da parte di Fidaldo.

Domina in particolare si dichiara disponibile all'ampliamento delle causali (a parità di monte ore) anche alle fattispecie legate alla L.104.

Art. 22 Diritto allo studio

Determinare un monte-ore di permessi retribuiti (150 ore per i conviventi, proporzionalmente ridotte per i non conviventi) e ampliare le fattispecie già previste alla frequenza di corsi che favoriscano l'accoglienza dei lavoratori migranti.

Richiesta NON accolta.

Si è comunque ribadito il ruolo della formazione in ottica più ampia, anche in relazione al ruolo di Ebincolf e dei Fondi Interprofessionali (sui quali si rende necessario un approfondimento)

Art. 23 Matrimonio

Prevedere che il lavoratore possa richiedere di fruire del congedo in un arco temporale di un anno, includente la data di celebrazione del matrimonio civile.

Richiesta accolta a patto che si legghi la fruibilità del congedo al datore di lavoro vigente al momento del matrimonio, ci si riferisca all'anno solare e si espliciti che il congedo non è monetizzabile.

Art. 24 Tutela delle lavoratrici madri

Estendere il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età da parte del figlio.

Le controparti NON sono disponibili, valutando non sostenibili le ricadute organizzative di questa tutela.

Le OO.SS. hanno ribadito la centralità di questo punto, ma hanno vincolato il loro impegno a formulazioni alternative a un'altrettanta disponibilità da parte delle controparti.

Per la OO.SS. la normativa vigente, che esclude le lavoratrici domestiche dalla tutela, ha carattere di anti costituzionalità e pertanto ritengono il tema di estrema importanza.

Art. 26 Malattia

Ampliare i giorni di copertura economica, anche in relazione a specifiche tipologie dell'evento morboso (ad esempio, malattie oncologiche) ed inserire espressi richiami alle prestazioni della Cassa Colf.

Le parti datoriali ribadiscono il loro interesse per demando pressoché totale a Cassacolf, indicando la via una mutualizzazione degli oneri legati alla malattia.

Sulla richiesta relativa all'innalzamento del periodo di conservazione del posto di lavoro in relazione ad alcune patologie specifiche, le OO.SS. presenteranno una loro formulazione: le controparti non si sono dette contrarie, a patto che avvenga dietro richiesta scritta entro il termine già previsto dal contratto e dietro presentazione di certificazione.

In relazione all'aggiornamento del comma II (invio telematico dei certificati di malattia) si è convenuta una formulazione che aggiunga "o invio telematico" , prevedendone la possibilità ma non l'obbligo.

Art. 31 Trasferte

Elevare la misura dell'indennità dal 20% al 50% e ricomprendervi l'eventualità di servizio fuori dell'abitazione datoriale in ipotesi di assistenza erogata in periodi di spedalizzazione, ricoveri in case di cura, centri riabilitativi e simili.

Dopo ampia discussione, e dopo la iniziale indisponibilità delle controparti a un innalzamento generale dell'indennità, in relazione al diritto della lavoratrice a disporre di un alloggio separato, le controparti si sono dichiarate disponibili a valutare forme di remunerazione del disagio NOTTURNO in casi di assistenza presso strutture ospedaliere o simili)

ART.32 Comma 4

Richiesta di rendere obbligatoria la consegna del CUD (o comunque certificazione del reddito)

Accolta

Art. 37 Tredicesima mensilità

Disciplinare una quattordicesima mensilità

Richiesta NON accolta

Art. 38 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

— Abolire la differenziazione del preavviso tra rapporti inferiori e rapporti non inferiori alle 25 ore settimanali, uniformandolo ai livelli dei rapporti bob inferiori alle 25 ore.

Fidaldo disponibile a prolungare il preavviso a patto che ci sia reciprocità: propone di parificare il periodo di preavviso fra lavoratore e datore di lavoro.

Le OO.SS. la condizione di reciprocità è inaccettabile in relazione alle prassi vigenti, ma si impegnano a formulare un testo che preveda l'obbligo di forma scritta del licenziamento e delle dimissioni.

— Prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare per iscritto il licenziamento e di comunicarne altresì i motivi entro i sette giorni successivi alla richiesta, che il lavoratore deve inoltrare entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione del licenziamento; sanzionare l'omessa comunicazione scritta del licenziamento ovvero dei motivi con un'indennità pari all'indennità sostitutiva del preavviso.

Indisponibilità a rendere obbligatoria la comunicazione scritta dei motivi del licenziamento

PIATTAFORMA FISASCAT UILTUCS FEDERCOLF

ART. 45

Commissioni di conciliazione

Le controparti sono disponibili a ripristinare la procedura di conciliazione in sede sindacale, mediante la sua regolamentazione nel ccnl, ma in relazione all'arbitrato (previsto in 5 forme dalla legge e da regolamentare mediante procedure previste nel ccnl) si riservano un'ulteriore riflessione.

Per tutti è necessario un approfondimento per valutare eventuali formulazioni (ferma restando una maggiore criticità per quanto riguarda la Filcams CGIL, che valuterà in autonomia le eventuali formulazioni che dovessero emergere)

Art. 49 Contributi di assistenza contrattuale

— Aumento della quota a carico del datore di lavoro.

Le controparti hanno dichiarato di valutare il tema in relazione a un eventuale ampliamento delle prestazioni di Cassa Colf

— Espresa previsione dell'obbligo del datore di lavoro di risarcire i danni causati al lavoratore dalla perdita delle prestazioni della Cassa Colf in caso di omissione del versamento contributivo.

Le OO.SS. propongono una formulazione che preveda una sanzione pari a un multiplo del mancato versamento (simile alla formulazione del CCNL TDS), stanti le difficoltà di quantificare il valore della mancata prestazione e la finalità della sanzione che deve essere essenzialmente di deterrenza.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Previsione di un secondo livello di contrattazione regionale/territoriale, su specifiche materie individuate dal contratto nazionale, e conseguente disciplina dell'EGR

Le OO.SS. si impegnano a enumerare le materie da demandare al II livello, preannunciando che la formazione è una delle principali, anche in relazione al ruolo delle Regioni.

SICUREZZA SUL LAVORO

Inserimento di norme contrattuali in tema di applicazione specifica dell'art. 2087 cod. civ., in materia di sicurezza del lavoro, da ricollegare anche all'assicurazione per la rivalsa Inail e alle altre prestazioni della Cassa Colf

Le OO.SS. formuleranno un'ipotesi di articolo programmatico da inserire nel ccnl con un impegno comune alla prevenzione.

FONDI INTERPROFESSIONALI

Richiesta di istituzione di un fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e di attivazione della relativa procedura con il Ministero, previa apertura di un tavolo di confronto sulla materia.

Ferma restando la volontà delle parti di destinare comunque l'eventuale versamento alla formazione continua, sono in corso verifiche e approfondimenti.

SALARIO

E' richiesto un incremento salariale che tenga conto della professionalità e ne remunerì il valore. Adeguamento dei minimi retributivi alle realtà del mercato e aumento dell'indennità sostitutiva della retribuzione in natura per renderla congrua rispetto al valore effettivo del vitto e dell'alloggio.

Le controparti, in relazione all'adeguamento Istat annuale, ritengono esaurita la funzione di recupero salariale attribuita al CCNL.

Le OO.SS. facendo presente che l'adeguamento ISTAT recupera l'80% del valore(e che quindi un 20% annuo viene comunque eroso) propongono una ristrutturazione dell'architettura salariale (in relazione anche alle indennità "orizzontali" di cui all'art.10.

Quindi, non potendo immaginare di non prevedere un incremento salariale, si è anche sottolineato l'emergenza sociale che potrebbe derivare dall'incerto futuro previdenziale di queste lavoratrici, che in seguito alla riforma rischiano di non maturare il diritto alla pensione.