

COVID-19 LAVORATORI DOMESTICI

In merito alle disposizioni CORONAVIRUS si rilasciano alcune linee guida per i casi maggiormente ricorrenti.

SPOSTAMENTO VERSO IL LUOGO DI LAVORO

Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 le misure di cui all'articolo 1 del Dpcm dei ministri 8 marzo 2020 sono estese all'intero territorio nazionale e consistono in:

a) evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all'interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

È possibile lo spostamento dal proprio domicilio al luogo di lavoro. Sul luogo di lavoro, ricadendo sulle famiglie la responsabilità di ambienti di lavoro salubri per colf e badanti, nonché l'obbligo di informazione di eventuali rischi per agenti chimici, fisici e biologici, devono essere prese tutte le precauzioni per evitare la diffusione del contagio.

Si precisa che lo spostamento deve essere autocertificato dalla lavoratrice/tore domestico tramite esibizione di apposita autocertificazione che certifica che il cittadino si sta muovendo, nonostante le limitazioni fissate dalle autorità, per comprovate esigenze lavorative. Per evitare di produrre un'autocertificazione per ogni spostamento è utile specificare in calce allo stesso che si tratta di un impegno a cadenza fissa indicando i giorni lavorativi settimanali nei quali presta servizio.

GESTIONE DELL'ASSENZE PER COVID-19 TRAMITE ACCORDO TRA LE PARTI

Il datore di lavoro e il collaboratore domestico si possono accordare per iscritto per la fruizione di:

- un periodo di ferie. In tal caso, per gestire le ferie va fatto un accordo in forma scritta, firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore, richiamando la necessità imposta dall'emergenza coronavirus (ne va conservata accuratamente copia);
- gestire l'assenza, in mancanza di ferie maturate, sospendendo il contratto. In tal caso, è opportuno specificare nell'accordo scritto che in tale periodo non si matura la contribuzione, le ferie, la tredicesima e il TFR.

DATORE O COLLABORATORE CONTAGIATI O IN QUARANTENA PREVENTIVA A SEGUITO DI PROVVEDIMENTO DELL'AUTORITA' SANITARIA

In tali casi:

- se si tratta del datore quest'ultimo non ha la possibilità di ricevere la prestazione lavorativa della colf o badante che quindi dovrà comunque essere retribuita;
- se si tratta della collaboratrice non potendo prestare l'attività lavorativa la sua assenza va intesa come malattia. In tal caso il/la lavoratore/trice comunicherà al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato medico

DATORE DI LAVORO CHE PER PAURA/PRECAUZIONE NON VUOLE CHE LA LAVORATRICE SI RECHI AL LAVORO

In tal caso se è il datore a chiedere alla colf o badante di non recarsi al lavoro quest'ultima va comunque retribuita.

Il vigente CCNL regola detta casistica con la disciplina delle sospensioni extra feriali all'art. 19 stabilendo che, durante le sospensioni del lavoro, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, purché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni.

LAVORATRICE CHE PER PAURA/PRECAUZIONE NON VUOLE RECARSI AL LAVORO

Nel caso di colf o badante che non si reca al lavoro è da ritenersi assente ingiustificata. In tale ultimo caso si può procedere con una contestazione disciplinare e successivo licenziamento.

In caso di licenziamento vanno rispettati i termini del preavviso:

- 15 giorni se il rapporto di lavoro è superiore alle 24 ore settimanali e il lavoratore ha meno di 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni invece con anzianità di servizio superiore a 5 anni.
- Se l'orario di lavoro è inferiore alle 24 ore settimanali, il preavviso di licenziamento dovrà essere di 8 giorni, fino a due anni di anzianità, oppure di 15 giorni, oltre i due anni di anzianità.

Quando cessa il rapporto di lavoro, per licenziamento o per dimissioni, il lavoratore domestico ha sempre diritto alla liquidazione, anche se il lavoro è precario, saltuario e di poche ore a settimana. Ciò anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, se superiore ai 15 giorni.

SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI

In base al DPCM approntato dal Governo in data 16 marzo c'è il rinvio di due mesi, ovvero al **10 giugno** del pagamento dei contributi senza applicazione di sanzioni e interessi.